

Centre pour le Développement Rural (SLE) Berlin

SLE PUBLICATION SERIES - S281 F

Et moi, j'y gagne quoi ?

Perspectives d'intégration des entreprises privées dans le système d'Enseignement et de Formation Techniques Professionnels Agricoles (EFTPA) au Bénin et au Togo

Dorothea Kulla, Karen Dall, Thomas Grupp, Ronald Kouago, Thomas Nice, Mariam Salloun, Laura Sophie Schnieders



Et moi, j'y gagne quoi ?

Perspectives d'intégration des entreprises
privées dans le système d'Enseignement et de
Formation Techniques Professionnels Agricoles
(EFTPA) au Bénin et au Togo

Seminar für Ländliche Entwicklung | Centre pour le Développement Rural

Depuis 1962, le SLE propose une formation professionnelle orientée vers la pratique pour les futur.e.s expert.e.s et cadres dans le domaine de la coopération internationale au développement. Les cours vont des études de troisième cycle aux cours de formation pour expert.e.s internationaux.ales à Berlin en passant par la recherche orientée vers la pratique et le conseil pour les organisations et les universités actives dans le domaine de la coopération au développement.

Dorothea Kulla

Cheffe d'équipe, Dipl. Géographie

E-mail : d.kulla@gmx.de

Karen Dall

M.Sc. Géographie

E-mail : karen.dall@posteo.de

Thomas Grupp

M.Sc. Ingénierie Industrielle

E-mail : gruppth@gmail.com

Ronald Kouago

M.Sc. Agroéconomie

E-mail : kouagoronald@gmail.com

Thomas Nice

M.Sc. Sciences Économiques

E-mail : thomas.p.nice@gmail.com

Mariam Salloum

M.A. Relations Internationales

E-mail : mariam.salloum@posteo.de

Laura Sophie Schnieders

M.A. Sociologie

E-mail : laura.schnieders@gmx.de

SLE Postgraduate Studies on International Cooperation for
Sustainable Development

SLE PUBLICATION SERIES S281 F

*En coopération avec
l'Agence Allemande de la Coopération Internationale (Deutsche
Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH)*

Et moi, j'y gagne quoi ?

Perspectives d'intégration des entreprises
privées dans le système d'Enseignement et de
Formation Techniques Professionnels Agricoles
(EFTPA) au Bénin et au Togo

Dorothea Kulla

Karen Dall

Thomas Grupp

Ronald Kouago

Thomas Nice

Mariam Salloum

Laura Sophie Schnieders

Berlin, juin 2020

En coopération avec

SLE PUBLICATION SERIES S281 F

Editeur	<p>Humboldt-Universität zu Berlin Études du Centre pour le Développement Rural (Seminar für Ländliche Entwicklung, SLE)</p> <p>Hessische Str. 1-2 10115 Berlin Allemagne</p> <p>Phone: +49 30 2093-46890 FAX: +49 30 2093-46891 E-Mail: sle@agrar.hu-berlin.de Website: www.sle-berlin.de</p>
Backstopper	Guillaume Imbert
Impression	<p>Buch- und Offsetdruckerei H. Heenemann GmbH & Co. KG Bessemerstraße 83-91 12103 Berlin</p>
Distribution	<p>SLE Hessische Str. 1-2 10115 Berlin Allemagne</p>
Photo de couverture	Dorothea Kulla, mai 2019 : des élèves du Lycée agricole Médji de Sékou (LAMS) au Bénin
Copyright	<p>2020 par SLE</p> <p>1^{ère} Edition 2020 (1-100)</p> <p>ISSN 1433-4585</p> <p>ISBN 978-3-947621-14-9</p>

Avant-propos

Depuis 58 ans, le Centre pour le Développement Rural de l'Université Humboldt de Berlin forme chaque année 20 chercheurs et chercheuses à devenir des professionnel.le.s doté.e.s d'excellentes connaissances et compétences dans le domaine de la coopération au développement.

Des projets de recherche empirique d'une durée de trois mois, menés en collaboration avec des agences de développement allemandes ou internationales, font partie intégrante de ce cours d'un an. Les participant.e.s travaillent en équipes interdisciplinaires supervisées par des chef.fe.s d'équipe expérimenté.e.s et mènent des recherches innovantes et tournées vers l'avenir sur les problèmes de développement qui se posent sur le terrain à l'échelle locale, nationale ou internationale. Ce travail contribue à l'enrichissement des connaissances mondiales et fournit des stratégies et des outils aux organisations partenaires des pays hôtes. À cet égard, il est important d'impliquer un grand nombre d'acteurs dans le processus, qui comprend des enquêtes et des consultations auprès des ménages, des expert.e.s et des parties prenantes des politiques publiques.

La plupart des études sont liées aux thèmes du développement rural et ont une orientation socio-économique, comme l'amélioration des moyens de subsistance agricoles ou la conception de régimes de gestion durable des ressources naturelles. Jusqu'à présent, nos pays partenaires étaient soit des pays en voie de développement, soit des pays en transition, et parfois des États fragiles. Toutefois, à l'avenir, des études seront également menées dans le Nord global, puisque les objectifs de développement durable (ODD) sont des préoccupations mondiales. De nouvelles méthodologies ont été introduites dans certaines études, par exemple la production de manuels ou de lignes directrices. Les autres axes prioritaires sont les évaluations, l'analyse d'impact et la planification participative. Dans ces cas, les pays hôtes respectifs servent de région test.

Au fil des ans, le SLE a réalisé plus de 200 projets de coopération dans plus de 90 pays. Les résultats sont publiés dans cette série.

La présente étude sur les perspectives d'intégration des entreprises privées dans le système d'Enseignement et de Formation Techniques Professionnels Agricoles au Bénin et au Togo a été réalisée en collaboration avec la GIZ.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Cordialement,

Prof. Dr. Bernhard Grimm
Doyen de la Faculté des sciences de la vie
Université Humboldt de Berlin

Prof. Dr. Markus Hanisch
Directeur du Centre pour le
Développement Rural (SLE)

Remerciements

Tout d'abord, nous voulons remercier la GIZ, en particulier les projets EFTPÀ et EFTPÀ pour les femmes en Afrique du Sud, au Bénin et au Togo, pour avoir permis et parrainé cette étude et pour leur confiance, que nous espérons avoir méritée. Votre soutien nous a été d'une très grande aide.

Nous remercions également le Professeur Simplicite Davo Vodouhe pour les amendements pertinents de notre concept de recherche et de notre rapport final ainsi que l'appui et l'accompagnement pendant l'atelier multipartite. Merci Professeur.

Nous sommes très reconnaissants envers notre stagiaire, devenu très vite membre d'équipe à part entière, Ronald Kouago, qui nous a accompagné au fin fond du Bénin et du Togo. Nous n'y serions pas arrivés sans ton engagement.

Nous remercions infiniment Janine Hauer pour son soutien valeureux en matière d'enquêtes qualitatives. Notre recherche a grandement bénéficié de ton appui.

Nos remerciements les plus sincères vont à tous ceux et toutes celles ayant participé à nos entretiens : les expert.e.s de la formation technique professionnelle agricole, les enseignant.e.s et apprenant.e.s des Centres de Formation Agricole et les vaillant.e.s entrepreneurs et entrepreneuses du secteur agricole et agroalimentaire. Que vos plus de deux cents voix venant des quatre coins du Bénin et du Togo soient entendues.

À la dernière, mais non des moindres, nous témoignons notre gratitude à l'équipe entière du SLE, qui nous a accompagné des premiers pas jusqu'à l'achèvement de notre recherche. Nos remerciements particuliers vont à l'endroit de Guillaume Imbert, qui nous a apporté mille et un conseils précieux tout le long du projet. Merci de ton soutien et de ta disponibilité.

Résumé

Le secteur agricole est central pour les économies des pays africains ; il est donc d'autant plus important d'adapter la formation professionnelle dans ce domaine aux besoins du marché du travail, que ce soit en formant des employé.e.s ou des entrepreneur.euse.s qualifié.e.s. Dans le cadre du Programme Détaillé de Développement de l'Agriculture Africaine (PDDAA) de l'Union Africaine et le programme correspondant de la GIZ, dont un module se réfère à l'Enseignement et la Formation Technique Professionnel Agricole (EFTPA), la coopération entre les Centres de Formation Agricole (CFA) et les entreprises agricoles et agroalimentaires du secteur privé (SP) joue un rôle très important. Dans ce contexte, la présente étude vise à analyser les besoins des différents acteurs et les facteurs (dé)favorables pour une coopération, notamment dans le cadre des stages en entreprise, afin de pouvoir formuler des recommandations pouvant orienter les phases suivantes des programmes au niveau continental ainsi que les politiques sectorielles au niveau national.

Concepts

Dans la première partie de notre étude, nous évaluons le mode d'intégration sur la base de la littérature théorique de la coopération. Pour la coopération, un cadre d'interaction dans lequel les acteurs peuvent négocier les règles pour atteindre un objectif commun est nécessaire, ce qu'Ostrom (2011) appelle la « situation d'action ». Le cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel (IAD) selon Ostrom fournit une orientation pour mettre en évidence les idées clés des acteurs, leurs relations ainsi que les coûts et avantages nets tirés d'une coopération, mais aussi les variables externes, comme les politiques qui ont une influence sur la coopération. De plus, pour une coopération réussie de sa théorie de l'action collective, Ostrom (2009) dérive d'autres variables, par exemple des informations sur les actions passées et la réputation des acteurs. La volonté des Centres de Formation Agricole (CFA) et du Secteur Privé (SP) de coopérer dépend donc aussi de leurs relations et de leur perception mutuelle, et de leur perception des potentiels et des risques d'une coopération potentielle.

Dans une deuxième partie analytique, nous examinons comment les collaborations peuvent créer de l'autonomie pour les filles en particulier et avoir un effet sur le changement structurel lié au genre. Selon la définition de la GIZ, l'approche du changement structurel lié au genre vise à transformer les structures qui renforcent les inégalités entre les sexes et la dynamique du pouvoir. Par

conséquent, l'analyse vise d'abord à découvrir les structures et inégalités qui existent dans la formation agricole afin de trouver des points de départ pour des mesures susceptibles d'apporter des changements. Le concept d'autonomisation des quatre quadrants de changement est utilisé pour tirer des conclusions sur les besoins des apprenantes. Puis, nous examinons la perception des filles sur elles-mêmes et celle des entrepreneur.euse.s sur les apprenantes et les femmes qui travaillent déjà dans l'agriculture. Selon le cadre conceptuel global de l'étude, ces facteurs – comme les expériences antérieures – peuvent être favorables ou défavorables pour une coopération qui vise à autonomiser les filles et avoir un impact sur le changement structurel lié au genre.

Méthodologie et données

Une analyse des parties prenantes est utilisée comme méthodologie afin d'évaluer le potentiel de coopération entre le SP et les CFA. Cela comprend les besoins des acteurs principaux, les perceptions entre les différents acteurs et leurs relations et environnement. Afin de collecter ces informations, différentes méthodes, notamment un sondage préliminaire, des entretiens d'expert.e.s, des entretiens de groupe y compris une méthode d'analyse des réseaux sociaux – le « *Netmapping* » – et un atelier multipartite ont été choisies et appliquées pendant la phase de recherche. Pour mieux comprendre les potentiels et difficultés d'une coopération entre les CFA et le SP, les résultats principaux sont utilisés dans une analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM).

L'étude est basée sur les données de 20 entretiens d'expert.e.s (représentant.e.s de ministères, associations et ONG dans les deux pays, Togo et Bénin) ainsi que de 34 entretiens en groupes. Ces derniers ont été conduits avec les employé.e.s et les apprenant.e.s de 10 CFA publics et privés dans les deux pays ainsi qu'avec des entrepreneur.euse.s de leur entourage. La coopération entre les CFA et les entreprises interrogées est existante, mais rarement formalisée : tous les CFA interrogés envoient déjà leurs stagiaires dans des entreprises pour y effectuer des stages, et beaucoup d'entre eux participent d'une manière ou d'une autre à l'élaboration des curricula. De plus, plusieurs CFA reçoivent des formateur.rice.s des entreprises et bénéficient de programmes de tutorat.

Principaux résultats concernant la coopération

En nous appuyant sur le concept de coopération, nous identifions un besoin commun essentiel pour inciter les acteurs principaux à coopérer. Dans ce cas-ci, les deux acteurs – CFA et SP – ont besoin de former des jeunes qui, une fois diplômé.e.s, soient prêt.e.s à travailler. Selon certain.e.s entrepreneur.euse.s interviewé.e.s, les diplômé.e.s ne trouveront un emploi ou réussiront en tant qu'entrepreneur.euse uniquement s'ils ou elles ont à la fois une formation pratique et des connaissances en gestion d'une entreprise agricole ou agroalimentaire. Pour offrir une formation qui permet aux apprenant.e.s d'acquérir les connaissances pertinentes, les CFA doivent s'adapter en termes de nouveaux curricula et de nouveaux.elles enseignant.e.s avec une expertise en entrepreneuriat et en pratique agricole/ agroalimentaire.

Cependant, nous avons pu observer un décalage central : si d'un côté, les entreprises ont besoin de jeunes qualifié.e.s, ce n'est pas nécessairement le cas des entreprises individuelles, qui ont davantage recours à des ouvrier.ière.s non-diplômé.e.s. La plupart des entreprises sont de petite taille et n'ont pas les moyens financiers pour embaucher des personnes diplômées. Par conséquent, de nombreuses personnes diplômées n'arrivent pas à trouver un emploi. Pour augmenter le taux des diplômé.e.s qui travaillent dans l'agriculture, les gouvernements du Bénin et du Togo ont opté pour le renforcement de l'entrepreneuriat dans la formation afin que davantage de diplômé.e.s puissent s'installer comme agripreneur.euse. Ce focus dans la formation agricole pourrait avoir des conséquences sur la motivation des entrepreneur.euse.s qui prennent en charge des stagiaires. En effet, ils ou elles pourraient les percevoir comme de potentiel.le.s futur.e.s concurrent.e.s au lieu de futur.e.s employé.e.s.

Sur la base de nos données qualitatives, nous identifions des facteurs favorables à la coopération qui contribuent à une meilleure interaction entre les entreprises et les CFA. Ceux-ci comprennent le fait que les acteurs sont (partiellement) conscient.e.s des avantages potentiels d'une coopération. Les représentant.e.s des CFA sont conscient.e.s de l'importance de l'exposition des apprenant.e.s à la réalité et à la pratique, de la transmission de motivation avec de bons exemples d'entrepreneur.euse.s et, en même temps, de l'apport des nouvelles idées et technologies dans le système de la formation. Les attraits les plus importants pour les entrepreneur.euse.s sont l'approfondissement des connaissances apportées par les stagiaires, la main d'œuvre pendant les stages, l'élargissement du réseau et le recrutement potentiel.

Il existe également une perception mutuelle positive entre les entreprises et les CFA. Plus particulièrement, les entrepreneur.euse.s perçoivent les CFA privés comme des institutions flexibles dans leur fonctionnement et volontaires de créer des partenariats. De plus, les apprenant.e.s sortant.e.s des CFA privés sont considéré.e.s comme mieux formé.e.s et plus utiles dans leur travail grâce à une formation plus rigoureuse et plus performante.

L'organisation des CFA et des entreprises en réseaux/ associations au niveau national permet des échanges efficaces entre eux. Les associations sont des circuits d'informations importants, se trouvant entre les entreprises, l'État, le marché agroalimentaire et les CFA, ce qui est important, par exemple, pour l'élaboration des curricula. Les associations sont des acteurs importants pour mutualiser les ressources et besoins ainsi que pour parler d'une seule voix par rapport à la formation.

Des facteurs défavorables ont également été identifiés. Il s'agit de facteurs qui limitent la capacité de la coopération à répondre aux besoins des acteurs ou la possibilité d'initier des coopérations.

Premièrement, il y a des perceptions différentes concernant la responsabilité et l'intérêt d'initier une coopération : le SP, qui a été identifié comme demandeur en diplômé.e.s, ne se perçoit pas comme ayant assez de pouvoir et de poids dans le cadre d'échange pour modifier la formation agricole. En étant rattachés aux ministères de l'agriculture et de l'éducation, les CFA (surtout publics) peuvent faire des propositions, mais ne peuvent pas prendre de décisions importantes.

Deuxièmement, comme les entrepreneur.euse.s ne parlent pas d'une seule voix, par exemple en raison de leur hétérogénéité, la communication avec les organes politiques est rendue encore plus difficile.

Troisièmement, les CFA publics sont perçus comme moins axés sur la pratique, ce qui diminue la motivation à coopérer avec eux. De plus, des expériences négatives par rapport au déroulement de la coopération, par exemple le comportement des stagiaires manquant de respect envers la hiérarchie, ont également une influence sur la motivation à coopérer. Un facteur crucial est la gestion des coûts émergents : l'analyse montre que les modalités financières ne sont souvent pas clarifiées, notamment en ce qui concerne le logement et la restauration, mais aussi les assurances (maladie, accident) des stagiaires et également les assurances du matériel.

La recherche révèle que l'encadrement politico-institutionnel est central pour initier la coopération, par exemple en créant un cadre légal approprié, en

dynamisant les liens entre les entreprises et les CFA, en donnant des orientations et visions communes, en facilitant la formalisation et en soutenant financièrement les acteurs. Pourtant, certains acteurs s'interrogent sur l'appui des ministères sur le terrain et perçoivent un manque d'échange avec et entre les ministères. Les partenaires techniques et financiers (PTF) et leurs projets soutiennent significativement la formation agricole et donc la coopération entre les CFA et les entreprises. Cet engagement dynamise le secteur et reflète l'intérêt et l'importance de la formation agricole. Cependant, le fait que le fonctionnement du système EFTPA béninois et togolais dépend des PTF compromet la durabilité d'une coopération entre SP et CFA.

Analyse de la situation des filles et des femmes¹

La question de la manière dont on peut s'assurer que la coopération contribue au changement structurel lié au genre est abordée en examinant les défis, les besoins et les perceptions des filles et des femmes. Une analyse des défis et besoins des filles avant, pendant et après la formation agricole est menée pour comprendre leur situation dans la formation agricole et les facteurs qui empêchent leur autonomisation. Pour avoir un impact sur le changement structurel lié au genre, les coopérations entre les CFA et les entreprises devraient tenir compte des besoins identifiés. La deuxième partie de l'analyse examine comment les jeunes apprenantes se perçoivent elles-mêmes et comment les entrepreneur.euse.s les perçoivent, puisque la perception est considérée comme un facteur primordial qui peut favoriser ou défavoriser la volonté des parties prenantes de coopérer.

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse montrent que les coopérations peuvent avoir un impact sur le changement structurel lié au genre. Plusieurs niveaux de changement existent : le nombre de filles en formation agricole augmente depuis plusieurs années, le cadre politique et institutionnel est apte à promouvoir l'égalité entre les sexes et les filles elles-mêmes démontrent une grande confiance par rapport à leur réussite, ce qui favorise cet impact visé. Il est donc essentiel de tenir compte de leurs besoins et de créer des bonnes conditions, par exemple en prenant des dispositions pour faciliter l'accueil des filles/ femmes

¹ Comme elles sont perçues de manière très différente dans le contexte ouest-africain, il convient de faire la distinction entre filles et femmes. De manière générale, la formation initiale est plutôt suivie par des filles (jeunes filles ou femmes non mariées) alors que ce sont plutôt des femmes (mariées) qui suivent la formation continue.

dans les entreprises ou en impliquant plus de femmes servant de modèles dans la formation ayant la volonté de soutenir les jeunes filles.

L'analyse des Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces (FFOM)

L'analyse FFOM rassemble les résultats les plus importants concernant le potentiel d'intégration du SP dans le système EFTPA d'une manière qui contribue à l'autonomisation des filles et des femmes. Elle regroupe les facteurs internes concernant les CFA et les entreprises, tels que l'intérêt et la motivation des acteurs, leur expérience et leur motivation ou les moyens de financement. Les facteurs externes, couvrant largement l'environnement économique et politique, sont également essentiels. Le sujet du genre est traité comme une question transversale. Dans l'ensemble, les résultats montrent d'importantes synergies, mais aussi des contradictions entre les facteurs.

Recommandations

Afin de profiter des forces et des opportunités et de surmonter les menaces et les faiblesses identifiées dans l'analyse FFOM, nous présentons dans la dernière partie du rapport des recommandations qui ont été élaborées de façon participative avec les participant.e.s lors d'un atelier multipartite regroupant des acteurs du Bénin et du Togo en octobre 2019 à Cotonou. Dans ce processus, nous identifions d'abord les exigences d'une bonne recommandation, par exemple qu'elle soit réaliste et réalisable. Les recommandations qui en résultent peuvent être classées en six domaines thématiques qui sont liés les uns aux autres. Pour résumer, ces domaines contiennent des recommandations en ce qui concerne de (1) mobiliser les ressources endogènes pour la formation, (2) renforcer le dialogue entre les parties prenantes, (3) offrir les incitations aux entreprises à participer à une coopération, (4) remplir certaines exigences ou conditions pour garantir une coopération socialement inclusive, (5) améliorer la qualité de la formation et (6) créer des conditions favorables afin d'autonomiser les apprenantes pour avoir un impact au changement structurel lié au genre. Le processus de restructuration du projet EFTPA à partir de juin 2020 est le moment adéquat pour considérer ces activités sous la responsabilité du projet suivant.

Summary

African economies depend to a large extent on their agricultural sectors. It is therefore important to adapt agricultural vocational training to the needs of the labour market by training both qualified entrepreneurs and employees. Cooperation between Agricultural Training Centres (ATCs) and private sector agricultural and processing enterprises (PS) is central to this – as highlighted by the African Union's Comprehensive African Agricultural Development Programme (CAADP) and the corresponding programme of German Development Cooperation (GIZ), one module of which covers Agricultural Technical and Vocational Education and Training (ATVET). This study analyses stakeholders' needs and factors that facilitate or limit cooperation, particularly in the form of internships in enterprises. Moreover, it provides recommendations to guide the next phases of programmes at the continental level as well as sectoral policies at the national level.

Concepts

In the first section of our study, we evaluate the theoretical literature on forms of cooperation. Cooperation requires an interaction framework in which actors can negotiate the rules to achieve a common goal; this is termed the "action situation" by Ostrom (2011). Ostrom's Institutional Analysis and Development Framework (IAD) provides a structure to highlight the key objectives of actors, their relationships and the costs and benefits of cooperation as well as external factors that influence cooperation, such as policies. Furthermore, Ostrom (2009) derives other variables for successful cooperation from her theory of collective action, such as information concerning actors' past behaviour and reputation. The willingness of ATCs and the PS to cooperate therefore depends, amongst other factors, on their relationship and their perceptions of the potentials and risks of potential cooperation.

In the second part of the analysis, we examine how cooperation can particularly empower young women and contribute to gender-transformative change. The GIZ defines gender-transformative change as an approach to dismantle structures reinforcing gender inequalities and power dynamics. The analysis first aims to uncover these structures and inequalities in agricultural training as a starting point for measures to bring about change. The concept of the "four quadrants of change" is used to draw conclusions on the needs of female trainees. We then look at young women's perceptions of themselves as well as the

X Summary

entrepreneurs' perception of the female trainees and of women already working in agriculture. In line with the overall conceptual framework of the study, these factors may be facilitating or constraining for forms of cooperation aimed at empowering girls and contributing to gender-transformative change.

Methods and data

We apply a stakeholder analysis to assess the potential for cooperation between the PS and ATCs. This covers the actors' main needs, their relationships and perceptions of one another as well as external factors. During the research phase, we applied various methods, including a preliminary electronic survey, expert interviews, focus group discussions combined with "*Netmapping*", a form of social network analysis, and a multi-stakeholder workshop. An analysis of strengths, weaknesses, opportunities and threats (SWOT) structures the results to better understand the potentials and difficulties of cooperation between ATCs and the PS.

Covering both Togo and Benin, the data consist of: first, 20 expert interviews with representatives of ministries, associations, and NGOs; and second, 34 focus group discussions with employees and trainees from ten public and private ATCs as well as with local business owners. ATCs and the enterprises we interviewed, already engage in forms of cooperation, which are rarely formalised. For example, all the participating ATCs send their trainees to enterprises for internships, and many entrepreneurs engage in curricula development in some form. Moreover, several ATCs receive expert trainers from companies and benefit from tutoring programmes.

Main results concerning cooperation

Applying the concepts relating to cooperation, we identify a mutual need that can serve as an incentive for the main actors to cooperate: both actors – ATCs and the PS – wish to train young individuals who can work effectively upon graduating. According to several of the entrepreneurs we interviewed, graduates' success as employees or as entrepreneurs depends on receiving both practical training and teaching in farm or agri-food business management practices. To provide an education that allows trainees to acquire relevant skills, ATCs need to adapt both their curricula and their teaching staff to gather expertise in entrepreneurship and practical experience in agriculture or agribusiness.

However, we identify a central mismatch: even if the PS has a general demand for skilled young workers, this does not necessarily apply to individual firms. These instead tend to hire unskilled workers. Most firms are small and lack the financial means to hire ATC graduates. As a result, many graduates are unable to find employment. To increase the number of graduates working in agriculture, the governments of Benin and Togo have promoted entrepreneurship in training programmes. The goal is to enable more graduates to set up their own agri-businesses. Focussing on entrepreneurship in agricultural training can have negative consequences for the willingness of entrepreneurs to take on trainees, however, if they perceive them as potential future competitors rather than future employees.

Based on our qualitative data, we identify factors that favour cooperation through improved forms of interaction between firms and ATCs. These include the actors' (partial) awareness of the potential benefits of cooperation. The representatives of the ATCs consider it important to expose their trainees to the realities of practical work, to provide motivation through successful examples of entrepreneurs, and to bring new ideas and technologies into the training system. The entrepreneurs' most important incentives to cooperate are to learn from the trainees' theoretical knowledge, to benefit from additional (wo)manpower during the internships, to extend their network of contacts, and the potential for recruitment of interns.

To an extent, entrepreneurs and ATCs also have positive mutual perceptions of each other. Entrepreneurs particularly see private ATCs as institutions that are flexible in their management and as willing to create partnerships. Moreover, trainees graduating from private ATCs are considered more useful for employment in the firm due to more rigorous and effective training.

The organization of ATCs and companies into national networks or associations enables effective exchanges between them. Associations are important information channels between enterprises, the state, the agri-food market, and ATCs. This is particularly important for curriculum development, for example. Associations are important actors to pool common resources and needs as well as to speak with one voice for matters regarding agricultural training.

Several hindering factors were also identified. These factors limit the potential for cooperation in meeting the needs of the stakeholders or make it harder to initiate forms of cooperation. Firstly, there are different perceptions of the actors' responsibilities and their willingness to cooperate. The PS is identified as the "consumer" of graduates, yet individual entrepreneurs do not see themselves as

having enough power in their exchanges with other actors to implement any changes in agricultural training. At the same time, the ATCs (especially those that are public) are closely tied to the Ministries of Agriculture and Education and are therefore restricted in their ability to make important decisions. Secondly, the heterogeneity of entrepreneurs makes it harder for them to speak with one voice, further complicating interaction with political bodies.

Thirdly, public ATCs are considered less practice-oriented, limiting entrepreneurs' willingness to cooperate with them. Negative past experiences (e.g. the disrespectful behaviour of interns towards staff) can also prevent entrepreneurs from seeking stronger cooperation with ATCs. We find another crucial factor is the management of emerging costs: financial arrangements are often not formalised, especially regarding accommodation and catering, but also the health insurance of trainees as well as the insurance of equipment.

The analysis shows that the political-institutional framework is central to initiating cooperation, for example by creating an appropriate legal framework. This includes encouraging interaction between enterprises and ATCs, providing a common orientation and vision, facilitating the formalisation of partnerships, and providing financial support to actors. However, some actors question the willingness of the relevant government ministries to support them and perceive a lack of exchange with and between ministries. Technical and financial partners and their projects provide considerable support for agricultural training as well as for forms of cooperation between the ATCs and enterprises. This commitment contributes to the dynamism in the sector and reflects broader interest in agricultural training. However, the fact that the functioning of the ATVET systems in Benin and Togo depends on external support from technical and financial partners compromises the long-term sustainability of cooperation between the PS and ATCs.

Analysis of the situation for girls and women²

We examine the challenges, needs, and perceptions of girls and women to assess how cooperation can contribute to gender-transformative change. This includes an analysis of the challenges and needs of girls before, during, and after

² As they are perceived very differently in the West African context, a distinction must be made between girls and women. Generally speaking, girls (young girls or unmarried women) tend to attend initial training, whereas it is more likely that it is (married) women who attend continuing education.

agricultural training to understand their perspectives and the factors that prevent their empowerment. The second part of the analysis examines how young female trainees see themselves and how they are perceived by entrepreneurs, as perception is central to stakeholders' willingness to cooperate.

Overall, the results of the analysis show that there are opportunities for cooperation to reinforce gender-transformative change. Several levels of change exist: the number of girls in agricultural training has been increasing over recent years, policies and institutional frameworks are able to promote gender equality, and girls themselves demonstrate a high level of confidence in their success, supporting this targeted impact. It is therefore essential to take their needs into account and to create enabling conditions. This can include making it easier to accommodate female interns in agricultural enterprises or by guaranteeing that training includes more female role models willing to support young girls.

Analysis of Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats (SWOT)

The SWOT analysis presents the central findings of the study concerning the potential for greater integration of the PS in the ATVET system while contributing to the empowerment of girls and women. It combines internal factors regarding direct cooperation between ATCs and enterprises, such as the stakeholders' willingness to cooperate, their experience, or financial aspects. External factors, largely concerning the economic and political environment, are also essential. Gender is treated as a cross-cutting issue. Overall, the results show important synergies, but also contradictions between factors.

Recommendations

In the final part of the report, we present recommendations developed during a multi-stakeholder workshop with participants from Benin and Togo in October 2019 in Cotonou. Applying participatory methods, this allowed us to assess approaches to on the one hand take advantage of strengths and opportunities and on the other hand to overcome threats and weaknesses identified in the SWOT analysis. In this process, the participants first identified requirements for a good recommendation, for example that it is realistic and achievable. The resulting recommendations can be grouped into six interlinked thematic areas. In summary, these areas contain recommendations concerning (1) the mobilisation of endogenous resources for training, (2) strengthening dialogue between

Xiv Summary

stakeholders, (3) providing incentives for companies to participate in cooperation, (4) requirements and conditions to ensure socially inclusive cooperation, (5) improvement of the quality of training, and (6) the creation of favourable conditions to empower female trainees through gender-transformative change. The restructuring of the ATVET project from June 2020 on appears to be a suitable opportunity to consider these activities in the context of the next project cycle.

Table des matières

Avant-propos	i
Remerciements	ii
Résumé.....	iii
Summary	ix
Liste des tableaux	xix
Liste des figures.....	xxi
Liste des images	xxii
Liste des encadrés.....	xxiii
Abréviations.....	xxiv
 1 Introduction	 29
1.1 Questions de recherche	31
1.2 Aperçu.....	32
 2 Contexte de l'étude	 33
2.1 Le secteur agricole.....	33
2.1.1 Au Bénin.....	35
2.1.2 Au Togo.....	36
2.2 Les systèmes d'EFTPA.....	37
2.2.1 Au Bénin.....	37
2.2.2 Au Togo.....	38
2.3 Les projets EFTPA/-F	39

3	Cadre conceptuel	41
3.1	Définition d'une coopération.....	41
3.2	Cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel	42
3.3	Changement structurel lié au genre.....	45
4	Méthodologie	49
4.1	Méthodes et instruments de collecte de données	49
4.1.1	Sondage préliminaire et échantillonnage des CFA	50
4.1.2	Entretiens d'expert.e.s.....	50
4.1.3	Entretiens de groupe	51
4.1.4	<i>Netmapping</i>	51
4.1.5	Atelier multipartite	52
4.2	Méthodes d'analyse des données.....	54
4.2.1	Recherche qualitative	54
4.2.2	Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)	56
4.3	Limites de la Recherche	58
5	Description des résultats	59
5.1	Échantillon	59
5.2	Les entreprises enquêtées.....	60
5.2.1	Entreprises agricoles.....	61
5.2.2	Entreprises agroalimentaires	62
5.3	Les CFA enquêtés	63
5.4	Coopérations existantes entre CFA et entreprises	68
5.4.1	Coopération directe	70
5.4.2	Coopération indirecte	71
5.5	Synthèse des résultats	71
6	Perspectives d'une coopération potentielle	73
6.1	Analyse des besoins	73
6.1.1	Besoins du SP	73

6.1.2	Besoins des CFA	75
6.1.3	Synthèse : L'objectif commun	76
6.2	Les potentiels et les limites de la coopération	78
6.2.1	Facteurs favorables	78
6.2.2	Facteurs défavorables	84
6.2.3	L'encadrement politico-institutionnel	97
7	Analyse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole	105
7.1	Les besoins et défis des filles et des femmes	105
7.1.1	Dimension individuelle	105
7.1.2	Dimension relations interpersonnelles	106
7.1.3	Dimension culturelle/ normative	106
7.1.4	Dimension systémique/ structurelle	108
7.1.5	Synthèse des besoins et défis des filles et des femmes	109
7.2	Les potentiels et limites d'une coopération qui favorise l'autonomie des filles et des femmes	111
7.2.1	Auto-perception des filles	111
7.2.2	Perception des entreprises à propos des filles et des femmes	113
7.2.3	Synthèse des potentiels et limites d'une coopération autonomisant les filles et les femmes	114
7.3	Synthèse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole	115
8	Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)	117
8.1	Facteurs internes	117
8.2	Facteurs externes	121

9	Recommandations	125
10	Conclusion et perspectives	137
11	Bibliographie	139
12	Annexes	143
	Annexe 1 : Questions de recherche	143
	Annexe 2 : Cadre de recherche	145
	Annexe 3 : Cartes des acteurs.....	146
	Annexe 4 : Sondages numériques.....	148
	Annexe 5 : Liste d’entretiens	152
	Annexe 6 : Guides d’entretien	154
	Annexe 7 : L’atelier final.....	161
	Annexe 8 : Système de codage.....	163
	Annexe 9 : Résultats du <i>Netmapping</i>	166

Liste des tableaux

Tableau 1 : Participant.e.s à l'atelier selon leur groupe d'acteur et pays	53
Tableau 2 : Liste des CFA avec le nombre des participant.e.s aux entretiens de groupe.....	60
Tableau 3 : Brève description chiffrée des CFA visités.....	64
Tableau 4 : Détails des coopérations des CFA enquêtés	69
Tableau 5 : Synthèse des résultats	72
Tableau 6 : Synthèse de l'analyse des besoins	77
Tableau 7 : Facteurs favorables à la coopération	83
Tableau 8 : Facteurs défavorables à la coopération – responsabilité	86
Tableau 9 : Facteurs défavorables à la coopération – portée de la voix du SP	90
Tableau 10 : Facteurs défavorables à la coopération – hétérogénéité des CFA	91
Tableau 11 : Facteurs défavorables à la coopération – expériences négatives	95
Tableau 12 : Facteurs défavorables à la coopération – coûts.....	97
Tableau 13 : Synthèse de l'encadrement politico-institutionnel	103
Tableau 14 : Synthèse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole.....	116
Tableau 15 : Synthèse des forces	118
Tableau 16 : Synthèse des faiblesses.....	119
Tableau 17 : Synthèse des opportunités	121
Tableau 18 : Synthèse des menaces.....	122
Tableau 19 : Recommandation 1 – Financement	126
Tableau 20 : Recommandation 2 – Dialogue	127
Tableau 21 : Recommandation 3 – Incitations	129
Tableau 22 : Recommandation 4 – Exigences/ conditions.....	130
Tableau 23 : Recommandation 5 – Qualité de la formation.....	132
Tableau 24 : Recommandation 6 – Changement structurel lié au genre	134
Tableau 25 : Questions de recherche	143
Tableau 26 : Liste d'entretiens d'expert.e.s (E) et de groupe (G)	152

XX Liste des tableaux

Tableau 27 : Entretiens d'expert.e.s	154
Tableau 28 : Entretien de groupe – Entreprises	155
Tableau 29 : Entretien de groupe – CFA	156
Tableau 30 : Guide <i>Netmapping</i>	157
Tableau 31 : Entretien de groupe – apprenant.e.s.....	158
Tableau 32 : Entretien de groupe – apprenantes	159
Tableau 33 : Déroulement de l'atelier final	161
Tableau 34 : Liste des participant.e.s à l'atelier final	162
Tableau 35 : Système de codage	163

Liste des figures

Figure 1 : Cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel (IAD)	42
Figure 2 : Schéma de la situation d'action	43
Figure 3 : Gender Transformative Approaches in ATVET	46
Figure 4 : Plan d'action analytique	55
Figure 5 : Nuage de tous les codes	56
Figure 6 : Schéma de l'analyse FFOM.....	57
Figure 7 : CFA visités en sens horaire en commençant par l'INFA de Tové	59
Figure 8 : Entrepreneur.euse.s enquêté.e.s selon genre et filière	63
Figure 9 : Apprenant.e.s enquêté.e.s selon genre et filière	66
Figure 10 : Formes de coopération des CFA enquêtés.....	69
Figure 11 : Réseau selon les CFA publics au Bénin.....	88
Figure 12 : Résultats quantitatifs du <i>Netmapping</i>	99
Figure 13 : Besoins des apprenantes selon les 4 quadrants de changement.....	110
Figure 14 : Cadre de recherche.....	145
Figure 15 : Carte des acteurs ATVET Bénin.....	146
Figure 16 : Carte des acteurs ATVET Togo	147
Figure 17 : <i>Netmapping</i> des CFA privés du Togo	166
Figure 18 : <i>Netmapping</i> des entreprises du Togo	167
Figure 19 : <i>Netmapping</i> des CFA publics du Bénin.....	168
Figure 20 : <i>Netmapping</i> des CFA privés du Bénin	169
Figure 21 : <i>Netmapping</i> des entreprises du Bénin	170

Liste des images

Image 1 : Apprenants du LTA Adjahonmè, Bénin	32
Image 2: Un apprenant du LTA Bariénou Djougou, Bénin	40
Image 3 : Une apprenante du LTA Bariénou Djougou, Bénin.....	47
Image 4 : Élaboration du <i>Netmapping</i> au CFA ONG Bouge (à gauche) et résultat du LTA Adjahonmè	52
Image 5 : Entretien de groupe avec des apprenantes du CFA ONG Bouge	109
Image 6 : Entretien de groupe avec des apprenant.e.s du LTA Adjahonmè	112
Image 7 : Formulation des recommandations pendant l’atelier multipartite.....	125
Image 8 : Les participant.e.s à l’atelier final	138

Liste des encadrés

Encadré 1 : Aboulaye Issifou 62

Encadré 2 : CPETAKI 65

Encadré 3 : Une femme modèle 107

Abréviations

AFD	Agence Française de Développement
ANaFEA	Association Nationale des Femmes Entrepreneurs Agricoles du Bénin
APC	Approche par compétence
APCFAR	Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale
ATC	Agricultural Training Centre
ATVET	Agricultural Technical Vocational Education and Training
AUDA-NEPAD	Agence de Développement de l'Union Africaine du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
BEAT	Brevet d'Études Agricoles Tropicales
BM	Banque Mondiale
BTA	Brevet de Technicien Agricole
CAADP	Comprehensive African Agricultural Development Programme
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CFA	Centre de Formation Agricole (Bénin)
CFAR	Centre de Formation Agricole Rurale (Togo)
CFIJ	Centre de Formation et d'Insertion des Jeunes
CIDAP	Centre International de Développement Agro-Pastoral
CNA	Chambre Nationale d'Agriculture
CNP	Conseil National du Patronat
CPETAKI	Collège Privé Technique Agricole Koberide International
CTOP	Coordination Togolaise des Organisations Paysannes
CVA	Chaîne de Valeur Ajoutée
DCP	Développement des Compétences Professionnelles
DEAT	Diplôme d'Études Agricoles Tropicales
DQIFE	Direction de la Qualité des Innovations et de la Formation Entrepreneuriale
DTSA	Diplôme de Technicien Supérieur Agricole

E	Entretien d'expert.e
EA	Entrepreneuriat Agricole
EFTP	Enseignement et Formation Techniques Professionnels
EFTPA	Enseignement et Formation Techniques Professionnels Agricoles
EFTPA-F	Enseignement et Formation Techniques Professionnels Agricoles pour les Femmes
EFTPA/-F	Enseignement et Formation Techniques Professionnels Agricoles et Enseignement et Formation Techniques Professionnels Agricoles pour les Femmes
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FEPROMAT	Fédération des Promotrices des industries Agroalimentaires du Togo
FFOM	Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNAFPP	Fonds National d'Apprentissage, de Formation et de Perfectionnement Professionnels
G	Entretien de groupe
GEA-B	Groupement des Exploitants Agricoles du Bénin
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit Agence allemande de la coopération internationale
IAD	Cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel
IAJ	Institut Arnold Janssen
IDH	Indicateur de développement humain
INFA	Institut National de Formation Agricole
INIFRCF	Institut National d'Ingénierie de Formation et de Renforcement des Capacités des Formateurs
LAMS	Lycée Agricole Mèdji de Sékou
LTA	Lycée Technique Agricole
LTAP	Lycée Technique Agropastoral
MA	Mécanisation Agricole
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (Bénin)
MAPAH	Ministère de l'Agriculture, de la Production Animale et Halieutique (Togo)

MDBAJ	Ministère du Développement à la Base, de l'Artisanat et de la Jeunesse (Togo)
MEF	Ministère de l'Économie et des Finances
MESFTP	Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle (Bénin)
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Togo)
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (Bénin)
METFIP	Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (Togo)
MFPTRA	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de la Réforme Administrative et de la Protection Sociale
MICA	Mécanisme Incitatif pour le Financement Agricole
MPMEPE	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (Bénin)
NTA	Nutrition et Technologie Alimentaire
NTIC	Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication
ODI	Overseas Development Institute
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non-Gouvernementale
ONU Femmes	Organisation des Nations Unies – Femmes
PA	Production Animale
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PDA	Pôle de Développement Agricole
PDDAA	Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique
PEJ	Projet Emploi des Jeunes
PIB	Produit Intérieur Brut
PND	Plan National de Développement
PNIA	Programme National d'Investissement Agricole
PNIASAN	Programme National d'Investissement Agricole, de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle
PNOPPA	Plateforme Nationale des Organisations Paysannes et des Producteurs Agricoles

PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat Public-Privé
PRA	Participatory Rural Appraisal
PS	Private Sector
PSDSA	Plan Stratégique de Développement du Secteur Agricole
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PV	Production Végétale
ROPFA	Réseau des Organisations Paysannes et de Producteurs de l'Afrique de l'Ouest
SAFARI	Structuration et Amélioration de la Formation Agricole et Rurale et de l'Insertion
SLE	Seminar für Ländliche Entwicklung Centre pour le Développement Rural
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale
SP	Secteur Privé
SWOT	Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats analysis
UA	Union Africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

1 Introduction

L'agriculture est un secteur primordial pour les économies africaines et donc central dans les concepts de développement continental visant, entre autres, la croissance économique, la réduction de la pauvreté, la création d'emplois et la sécurité alimentaire (Blein et al., 2013). Afin d'assurer la productivité du secteur, une formation adéquate qui fournit les compétences requises aux jeunes agriculteur.rice.s et transformateur.rice.s est essentielle. Vue l'importance d'une professionnalisation des métiers agricoles et agroalimentaires d'un côté, et les insuffisances en quantité et en qualité des formations techniques professionnelles agricoles sur quasiment toute l'étendue du continent africain de l'autre, l'Agence de Développement de l'Union Africaine du Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (AUDA-NEPAD), conjointement avec la GIZ a mis en place le projet d'Enseignement et de Formation Techniques Professionnels Agricoles (EFTPA) et le projet d'Enseignement et de Formation Techniques Professionnels Agricoles pour les femmes (EFTPA-F) au niveau continental (GIZ, 2019a). Depuis 2012, le projet EFTPA a été mis en œuvre de façon progressive dans six pays pilotes, qui sont le Bénin, le Burkina Faso, le Ghana, le Kenya, le Malawi et le Togo, puis élargi en 2017 pour sa deuxième phase dans six autres pays, qui sont l'Afrique du Sud, la Namibie, l'Ouganda, le Rwanda, la Sierra Léone et la Tunisie. Au même moment, le projet EFTPA-F a démarré dans les six pays pilotes.

Au cours de la mise en œuvre des projets EFTPA et EFTPA-F, une problématique clé qui entrave l'amélioration de la qualité de la formation technique agricole, et ainsi l'employabilité des jeunes formé.e.s, est ressortie : Le projet est porté essentiellement par le secteur public ; le secteur privé (SP) y est très peu impliqué, alors qu'il regorge non seulement d'expériences et de compétences essentielles pour les métiers agricoles et agroalimentaires, mais qu'il est en même temps supposé être le plus grand employeur potentiel pour les jeunes diplômé.e.s. Cependant, les sortant.e.s des Centres de Formation Agricole (CFA) ne disposent ni des compétences requises pour se faire recruter par le SP ni des moyens nécessaires pour s'installer à leur propre compte dans une exploitation agricole ou une entreprise agroalimentaire. Un écart important entre les compétences des jeunes diplômé.e.s des CFA et les besoins et exigences du SP est observé un peu partout dans les pays de mise en œuvre des projets EFTPA et EFTPA-F (ensemble : EFTPA/-F). Le Programme National d'Investissement Agricole, de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNIASAN, Ministère de

l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Hydraulique, 2016) au Togo, par exemple, le décrit comme suit :

« Le taux d'analphabétisme élevé des chefs de ménage ruraux (46 %) et l'insuffisance du système de l'éducation et de la formation technique professionnelle (EFTP) avec un ratio de seulement 528 apprenants pour 100 000 habitants ne permet pas au secteur de disposer de personnes qualifiées formées, sur les plans qualitatif et quantitatif. Le secteur privé dans un contexte de raréfaction de la main d'œuvre a une demande de plus en plus élevée en ressources humaines qualifiées. »

Afin d'identifier des solutions concrètes à cette problématique, concernant la faible implication du SP dans l'enseignement et la formation techniques professionnels agricoles et les effets potentiels que cette implication pourrait avoir sur la qualité de la formation professionnelle agricole, la GIZ a commandité des études au SLE. Deux équipes de recherche ont été déployées sur le terrain d'août à octobre 2019, dont une dans deux pays pilotes, le Bénin et le Togo, et une dans deux nouveaux pays de mise en œuvre, le Rwanda et l'Ouganda. Le présent rapport concerne le Bénin et le Togo.

Le titre : « Et moi, j'y gagne quoi ? », en anglais « *What is in it for me?* », est apparu lors d'un atelier des projets EFTP/A/-F, où cette question a été posée par une entrepreneuse. Avec cette étude, les deux équipes de recherche sont simultanément en quête de réponses aux questions liées : Qu'est-ce que le SP peut apporter à la formation agricole et comment ? Quels sont les entraves, quels peuvent être les attraits pour le SP à s'impliquer plus dans la formation agricole ? Quels modèles de coopération existent et quels sont les facteurs de succès et d'échec ? Comment les coopérations peuvent-elles contribuer au changement structurel lié au genre ? Et quelles conditions cadres doivent être remplies pour inciter des coopérations entre le SP et les CFA ? Pour n'en citer que quelques-unes.

L'équipe pluridisciplinaire allemande, qui est constituée de trois chercheuses (géographe, sociologue, politologue), deux chercheurs (ingénieur industriel, économiste) et une responsable d'équipe (géographe), a commencé à travailler sur ce projet en mai 2019 à Berlin. À son arrivée à Cotonou, début août 2019, elle a été renforcée par un stagiaire (agroéconomiste) et un conseiller (professeur en sociologie rurale), tous deux Béninois. Après environ trois semaines de préparation et d'entretiens d'expert.e.s dans la capitale économique béninoise, elle s'est mise en route pour Lomé, où d'autres entretiens d'expert.e.s ont eu lieu,

avant de parcourir les deux pays, le Togo et puis le Bénin, visiter dix CFA et mener 34 entretiens de groupe pendant près de trois semaines.

Après exploitation et analyse d'une partie représentative des données collectées sur le terrain, un atelier multipartite s'est tenu à Cotonou début octobre 2019. Il avait pour objectif principal de formuler des recommandations adaptées aux conditions dans les pays d'implication des projets EFTPA/-F. Il a regroupé une vingtaine de participant.e.s des deux pays, et a marqué le chapitre final de la phase collecte de données. Le présent rapport est donc le fruit de plusieurs mois de conception, planification et mise en œuvre, d'une multitude d'échanges, observations et analyses, et d'une bonne dose de détermination et volonté de la part de toutes les personnes impliquées dans ce projet.

Afin de mieux comprendre le sujet d'une coopération intensifiée entre le SP et les CFA et d'être en mesure de répondre au problème clé de manière significative, un cadre de recherche est présenté dans ce chapitre. Il contient les questions de recherche, les objectifs de l'étude et l'analyse d'impact.

1.1 Questions de recherche

Les résultats de la présente étude visent à répondre aux questions de recherche suivantes :

1. Qui sont les acteurs du système de formation agricole et quels sont leurs besoins en ce qui concerne l'enseignement et la formation agricole ?
2. Comment les acteurs se perçoivent-ils eux-mêmes par rapport à leur rôle dans ce système ? Comment est-ce qu'ils perçoivent les autres acteurs et une coopération potentielle ?
3. Dans quelle mesure les acteurs ont-ils déjà coopéré ou coopèrent et quels sont les facteurs qui influencent la qualité de cette coopération ?
4. Comment des facteurs externes affectent-ils la coopération ?
5. Quels sont les risques, les défis et les opportunités, en ne perdant pas de vue toutes les dimensions (sociale, écologique, politique, économique), d'une coopération entre le SP et les CFA (5a) ? Comment sont-ils perçus par les acteurs (5b) ?
6. Comment la coopération entre les CFA et le SP peut-elle contribuer au changement structurel lié au genre ?

Chaque question de recherche est approfondie par plusieurs sous-questions. La matrice complète des questions de recherche se trouve en annexe 1. Les questions de recherche constituent une ligne directrice pour l'étude et fournissent

des réponses qui adressent le problème principal. Par conséquent, elles portent également sur une variété de sujets, afin de voir le problème de manière holistique.

1.2 Aperçu

Le chapitre suivant donne un bref aperçu du contexte de l'étude, notamment les systèmes agricoles et les systèmes et projets EFTPA/-F dans les deux pays. Le chapitre 3 explique les concepts théoriques de la coopération et du changement structurel lié au genre, et le chapitre 4 présente les méthodes utilisées pour la collecte et l'analyse des données. En se penchant sur les résultats, le chapitre 5 présente les informations descriptives sur les CFA et les entreprises enquêtées ainsi que sur leur coopération existante. Ensuite, le chapitre 6 analyse leurs besoins et les potentiels et limites de la coopération, et le chapitre 7 s'occupe des besoins et de la perception des filles et des femmes afin d'esquisser une coopération contribuant au changement structurel lié au genre. Enfin, le chapitre 8 réunit tous ces résultats dans l'analyse FFOM en exposant les forces, faiblesses, opportunités et menaces du système dans lequel la coopération a lieu ou aurait lieu. Enfin et surtout, sur la base de cette analyse FFOM, des recommandations pour améliorer la coopération sont proposées dans le chapitre 9.



Image 1 : Apprenants du LTA Adjahonmè, Bénin

Photo : Dorothea Kulla

2 Contexte de l'étude

Pour mieux comprendre la nécessité et la valeur de la présente étude, le chapitre suivant décrit la situation de l'agriculture et de la formation professionnelle agricole dans les deux pays, et les problèmes qui en découlent. De plus, le contexte politique à l'origine des projets EFTPA/-F de la GIZ est brièvement évoqué.

2.1 Le secteur agricole

L'agriculture ouest-africaine est essentiellement familiale, portée par les exploitations familiales de petites tailles (environ 1 ha – variable en fonction des régions), et assurant des fonctions multiples de croissance (production de richesses), d'emplois, de sécurité alimentaire et nutritionnelle, de gestion durable des ressources naturelles, d'aménagement des territoires, de revitalisation des terroirs et des économies locales, et de dynamisation des valeurs culturelles. Elle est de grande importance pour le PIB régional et les exportations de la région. Elle pourvoit également la majorité des emplois en occupant 70 % de la population active régionale, et produit plus de 80 % de la nourriture consommée par les populations (ROPFA 2016a et 2016b).

Le Bénin et le Togo, deux pays agricoles « classiques », c'est-à-dire avec un fort ancrage de l'agriculture aux niveaux social, culturel et économique, vivent à-peu-près la même situation paradoxale que nombre de pays en Afrique et ailleurs : une grande importance – et forte dépendance – du secteur agricole sur le plan socioéconomique, alors que la productivité relative et totale du secteur est faible. Aux niveaux nationaux, la majorité des populations du Bénin et du Togo dépend du secteur agricole : au Bénin, il fournit 41 % des emplois rémunérés³ et représente 23 % du produit intérieur brut (PIB) et au Togo 34 % des emplois rémunérés et 23 % du PIB (BM, 2018 ; BM, 2019a).

Malgré l'importance évidente de l'agriculture sur le plan socioéconomique, la productivité agricole reste loin en deçà de ses potentialités et n'arrive pas à assurer des revenus suffisants à la population rurale, dont la majorité vit en-dessous du seuil de pauvreté dans les deux pays. Au Togo par exemple, l'indice de pauvreté était en moyenne de 58,7 %, et plus élevé dans le milieu rural en 2011

³ L'écart avec le chiffre donné plus haut s'explique par le fait que beaucoup de travail agricole n'est pas formalisé et/ ou rémunéré.

(Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Hydraulique, 2015) ; le Bénin ne s'en sort pas beaucoup mieux. Et, pire encore : les ménages les plus affectés par l'insécurité alimentaire sont les ménages en milieu rural, ceux-là même qui produisent pour nourrir les populations de leurs pays (PAM, 2014).

Les raisons de cette situation sont multiples et complexes, en commençant par les systèmes traditionnels de l'agriculture de subsistance, partiellement transformés en des systèmes d'exploitation de type colonial et créant ainsi une forte dépendance aux cultures de rente telles que le coton, ou encore le manque d'investissements substantiels dans le secteur agricole, pour n'en citer que quelques-unes. Ainsi, ces deux pays qui ont pourtant des conditions favorables pour une production agricole abondante se trouvent dans une situation où l'agriculture n'a pas la place qui devrait lui revenir.

La population ouest-africaine se caractérise par sa jeunesse et sa ruralité. La démographie de l'Afrique de l'Ouest est marquée par la prédominance des jeunes dont la tranche d'âge 0-25 ans représente près de 50 % de la population totale (ROPPA, 2018). Le Bénin et le Togo sont confrontés à des taux de croissance démographique élevés, à savoir 2,7 % pour le Bénin et 2,5 % pour le Togo en 2017 (BM, 2019a et 2019b). Au-delà de l'augmentation des populations à nourrir, cette croissance a un effet sur les pyramides démographiques des pays, dont les bases ne cessent de s'élargir, ou, en d'autres termes : les populations rajeunissent.

Concernant la question des genres, des inégalités entre hommes et femmes persistent sur le continent africain et dans la sous-région : bien qu'elles soient majoritaires à travailler dans le domaine agricole (70 % de la population active selon FIDA 2015), les femmes sont exclues des cultures lucratives et de certaines parties des chaînes de valeur ajoutée pour des raisons socioculturelles (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018). Selon le ROPPA (2018) :

« En dépit de l'existence d'un cadre juridique favorable, de leur rôle crucial dans les familles, les communautés de base et dans les économies nationales, les femmes et les jeunes filles souffrent encore de fortes discriminations, notamment dans l'accès aux ressources productives, à l'éducation, à la formation et dans les prises de décision. »

Au Bénin par exemple, l'indicateur de développement humain (IDH) calculé pour les hommes et les femmes correspond respectivement à 0,52 et 0,43, alors que le principe d'égalité des sexes y est reconnu au plan constitutionnel depuis 1977 (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018). Les Béninoises (et également les Togolaises) ont officiellement accès à la terre, mais d'une manière plus précaire et aléatoire que les hommes. De plus, l'accès aux autres facteurs de production

(intrants, équipements, conseils, financements et formations) constitue un problème dans la pratique (FIDA, 2015).

De surcroît, les deux pays se verront selon toute probabilité confrontés aux aléas créés par le changement climatique, dont l'impact est aujourd'hui encore imprévisible, dans un avenir proche.

Une transformation du secteur agricole et agroalimentaire en un secteur vital et prospère est nécessaire, voire urgente, pour pouvoir répondre aux défis nommés ci-dessus, notamment des populations jeunes et grandissantes, la situation des femmes et le changement climatique. L'enseignement et la formation agricole jouent un rôle prépondérant dans cette transformation souhaitée au plus haut niveau, à savoir par l'Union Africaine, qui en a fait l'un de ses axes politiques essentiels. Mais avant d'y arriver, un regard sur le secteur agricole et agroalimentaire du Bénin et du Togo est indiqué. Bien que les conditions agricoles soient relativement proches pour les deux pays, quelques spécificités et différences sont décrites dans les sous-chapitres suivants.

2.1.1 Au Bénin

Le Bénin, un pays essentiellement agricole d'une superficie de 114.760 km², comptait environ 11,5 millions d'habitants en 2018 (BM, 2019b), soit 102 habitants/km². L'IDH pour le Bénin était de 0,48 en 2014, ce qui met le Bénin à la 166ème place sur 188 pays évalués par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD, 2015, dans : FAO et Commission de la CEDEAO, 2018).

Le pays est caractérisé par deux zones climatiques bien définies, séparées par une zone de transition : le climat de type subéquatorial au sud avec deux saisons pluvieuses par an, et le climat de type tropical continental avec une saison pluvieuse au nord. Le centre du pays connaît un climat de transition qui s'apparente au climat subsoudanien. La pluviométrie est de 700 à 1.300 mm/an (FAO, 2009a). Les cultures les plus importantes en termes de production végétale sont les produits maraîchers, le manioc, l'igname, le maïs, l'ananas et le coton. L'élevage de bovins, ovins, caprins, volailles et la pêche jouent également un rôle très important dans les activités agricoles. La production végétale contribue de l'ordre de 84 % à la formation de la valeur ajoutée de la production agricole contre 8 % pour la production animale. La culture principale d'exportation est le coton, qui a contribué à hauteur de 80 % aux recettes d'exportation en 2009 (ROPFA, 2016a). Plus de 41 % des femmes entre 15 et 34 ans travaillent principalement dans l'agriculture ; en particulier dans le travail domestique (y compris les travaux

champêtres, le jardinage, etc.) non rémunéré ou dans le secteur informel (FAO et Commission de la CEDEAO, 2018).

Le Ministère en charge du secteur agricole béninois est le Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP). La vision retenue afin de correspondre à la vision globale de l'action gouvernementale est la suivante :

« (...) un secteur agricole béninois, dynamique à l'horizon 2025. Compétitif, attractif, résilient aux changements climatiques et créateur de richesses, répondant de façon équitable aux besoins de sécurité alimentaire et nutritionnelle de la population béninoise et aux besoins de développement économique et social de toutes les couches de la population de notre pays » (MAEP, 2017).

2.1.2 Au Togo

Le Togo compte 7,9 millions d'habitants, sa superficie est de 56.790 km², ce qui correspond à une densité de population de 145 habitants/km² (BM, 2019c). 65 % de cette population est rurale (MAPAH, 2019). Deux zones climatiques caractérisent le pays, un climat subtropical avec deux saisons des pluies alternées avec des saisons sèches au sud, et un climat de type soudanien avec une seule saison des pluies. La pluviométrie est en moyenne de 1.200 mm/an (FAO, 2009b). Les principales cultures végétales sont les cultures de subsistance manioc, igname, maïs et sorgho et les cultures de rente cacao, café, coton et palmier à huile (BM, 2019c).

Le secteur agricole est caractérisé par une agriculture de subsistance. Toutes les productions végétales sont l'œuvre de petit.e.s producteur.rice.s et d'une agriculture essentiellement de type traditionnel, soumise aux conditions climatiques et aux fluctuations des prix. Depuis plus de 20 ans, les rendements enregistrés sont restés pratiquement les mêmes pour les céréales. La pauvreté rurale est estimée à 68,7 % (contre une moyenne nationale de 55,1 %) avec 72,6 % de pauvres dans la catégorie des indépendants agricoles) (ROPPE, 2016b).

Selon le Programme National d'Investissement Agricole, de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNIASAN, 2017), l'agriculture emploie plus de 65 % de la population active togolaise⁴.

⁴ Selon la BM (2019a), la part d'emplois agricoles est de 34 %, la tendance serait en baisse. Cet écart entre les chiffres s'explique par les faits que 1. la plupart des producteur.rice.s sont auto-employé.e.s et travaillent de manière informelle et 2. la main-d'œuvre est également engagée de façon informelle plutôt que formelle et souvent non rémunéré.

Le Ministère togolais en charge de l'agriculture est le Ministère de l'Agriculture, de la Production Animale et Halieutique (MAPAH). La nouvelle politique agricole adoptée en 2016 a pour vision :

« (...) une agriculture moderne, durable et à haute valeur ajoutée au service de la sécurité alimentaire nationale et régionale, d'une économie forte, inclusive, compétitive et génératrice d'emplois décents et stables à l'horizon 2030 » (La voix de la nation, 2016).

2.2 Les systèmes d'EFTP

La formation agricole est considérée comme un levier pour la transformation du système agricole. Elle fait partie, dans les deux pays, des systèmes éducatifs basés sur le modèle français importé pendant la colonisation française au cours du 20^{ème} siècle (GIZ, 2019b) : selon ce système, les cours d'EFTP sont dispensés dans l'enseignement secondaire et ouverts aux étudiant.e.s qui ont fini la classe de 5ème (10 ans de scolarité composés de l'Enseignement Primaire et du premier cycle de l'Enseignement Secondaire Général). L'enseignement secondaire technique comporte deux cycles de 3-5 ans chacun, ensuite, les diplômé.e.s de l'EFTP secondaire ont accès aux cours d'EFTP de l'enseignement supérieur (Diplôme/ Certificat Technique de 2-3 ans et Master de 1 an) (UNESCO, 2015).

Les certificats correspondants sont le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), le Brevet d'Études Agricoles Tropicales (BEAT) et le Diplôme d'Études Agricoles Tropicales (DEAT) au Bénin, et le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), le Brevet de Technicien Agricole (BTA) et le Diplôme de Technicien Supérieur Agricole (DTSA) au Togo. Les CFA publics offrent des formations initiales (3-5 ans de formation) et des formations continues (de courte durée). Cependant, la plupart des CFA privés n'offre que des formations continues (GIZ, 2019b).

2.2.1 Au Bénin

Le Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle (MESFTP) est chargé du dispositif formel d'EFTP dans l'enseignement secondaire, mais dans l'enseignement supérieur, la responsabilité de l'EFTP est assumée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS). De plus, le MAEP joue un rôle important. La loi d'orientation de l'éducation (2003) exprime la nécessité de diversifier l'offre d'EFTP dans l'enseignement secondaire et supérieur afin de répondre aux besoins

du marché. La loi n°2005-33 (2005) définit le système d'EFTP et exprime la nécessité de promouvoir l'accès des groupes vulnérables et des filles (UNESCO 2015).

Le Plan National de Développement (PND) 2018-2025 considère le développement du capital humain comme un défi majeur, en particulier la mise en place d'un dispositif cohérent et efficace pour la promotion de l'emploi des jeunes. Pour le secteur agricole, le Plan Stratégique de Développement du Secteur Agricole (PSDSA) 2025 et le Plan National d'Investissements Agricoles et de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNIASAN) 2017-2021 prévoient que le secteur privé s'investisse dans la création d'entreprises agricoles et agroalimentaires, pour améliorer le niveau de transformation des produits agricoles et augmenter leur valeur ajoutée. L'État doit améliorer l'environnement institutionnel, la recherche et l'appui-conseil, investir dans les grandes infrastructures structurantes, faciliter l'accès à la terre et aux financements, ainsi que promouvoir la formation. De plus, les écoles de formation d'agriculture doivent être en phase avec l'évolution des besoins des utilisateurs. Les capacités des centres de formation aux métiers de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche sont renforcées dans le cadre d'une plateforme nationale des innovations et toutes les autres actions envisagées s'inscrivent dans la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR). La promotion de l'entrepreneuriat agricole joue un rôle particulièrement important en facilitant la création et le développement d'entreprises agricoles modernes par l'incubation en agribusiness et le suivi des jeunes et des femmes entrepreneur.euse.s (Action 4.3.2 du PSDSA).

2.2.2 Au Togo

Les ministères correspondants au Togo sont le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation et de l'Insertion Professionnelles (METFIP), le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et le Ministère de l'Agriculture, de la Production Animale et Halieutique (MAPAH).

La loi n°2002-016 du 30 avril 2002 décrit l'orientation générale du système d'enseignement et de la formation technique : elle affirme que l'État, en collaboration avec les entreprises et les organisations professionnelles, est responsable de l'organisation et la promotion de l'EFTP, et présente des principes d'équité ainsi que les grands objectifs qualitatifs à atteindre par le système de formation : à travers des partenariats public-privé (PPP), une approche duale et un focus sur l'enseignement privé. Comme au Bénin, le Plan National de Développement (PND) 2018-2022 au niveau national et le Programme National

d'Investissement Agricole, de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (PNIASAN) au niveau du secteur agricole aspirent à investir dans le développement du capital humain, soutenir l'EFTP (contre la tendance de prédominance de l'enseignement général) et fournir un appui financier adéquat pour les centres de formation technique et professionnelle. Pour aller dans cette voie, le gouvernement s'est doté d'une Stratégie Nationale de l'Enseignement et de la Formation Technique Professionnelle et de Développement des Compétences Professionnelles (EFTP/DCP) visant une éducation et un enseignement professionnel plus efficaces tout au long de la vie (Bataka, 2017).

Le Plan Sectoriel de l'Éducation 2010-2020 veut également maximiser la contribution de l'éducation au développement économique et social du pays, prenant en compte la formation professionnelle comme moyen d'amélioration de la productivité du travail dans les secteurs informels agricole et non agricole. Pour assurer que la formation professionnelle réponde aux exigences du marché du travail, il vise à réorganiser l'offre de formation dans l'enseignement technique et la formation professionnelle.

2.3 Les projets EFTP/A/-F

Les projets EFTP/A/-F font partie des résultats d'un vaste processus politique lancé en 2003 pour transformer le secteur agricole africain. La Déclaration de Maputo (2003), réaffirmée ensuite par tous les pays africains en 2014 dans la Déclaration de Malabo, met en place le Programme Détaillé de Développement de l'Agriculture Africaine (PDDAA).

Ce programme panafricain exige une allocation de 10 % des budgets nationaux pour le développement rural et l'agriculture ainsi qu'une augmentation annuelle de la productivité agricole de 6 %. Ainsi, le PDDAA reconnaît l'agriculture comme un secteur clé pour le développement économique et la réduction de la pauvreté. L'Agence de Développement de l'Union Africaine (AUDA-NEPAD) coordonne le processus d'implémentation du PDDAA dans les pays africains (UA, 2014).

La Déclaration de Malabo met un accent sur l'enseignement et la formation agricole et constitue le cadre de la création des projets EFTP/A aujourd'hui dans douze pays ainsi que des projets EFTP/A-F à présent dans six pays à travers le continent. Les projets sont censés aider à atteindre les objectifs du PDDAA en appuyant le renforcement des compétences requises par le marché du travail agricole. De plus, EFTP/A-F vise à autonomiser les femmes et transformer l'emploi de fermières et d'agripreneuses. Pour développer et mettre en œuvre les projets

d'EFTPA/-F, l'AUDA-NEPAD travaille en partenariat avec la GIZ et les ministères concernés (UA, 2014).

Le projet EFTPA-F de la GIZ (2017-2022) s'adresse non seulement aux filles qui suivent déjà une formation agricole formelle, mais aussi aux productrices et entrepreneuses qui n'ont pas accès aux formations. L'approche tient compte de la diversité des rôles et des besoins des femmes dans la société en se focalisant sur des cours informels, c'est-à-dire non-diplômants, et flexibles, tenus par exemple en langues locales. Il s'agit, par exemple, des cours de soir ou des cours de fin de semaine dans des établissements de formation officiels. Le projet soutient également des programmes de tutorat et diverses approches didactiques destinées aux femmes sans expérience scolaire (GIZ, 2017).

Dans le cadre de ses projets EFTPA/-F en général, la GIZ assiste les organismes gouvernementaux concernés dans l'inclusion de l'EFTPA dans leurs politiques nationales, les Programmes Nationaux d'Investissement dans l'Agriculture et les cadres nationaux de qualification. En outre, les représentant.e.s des institutions sont formé.e.s sur des chaînes de valeur ajoutée (CVA) sélectionnées. Ces formations comprennent une formation spécifique à ces CVA ainsi que la formation des formateurs où sont élaborés les curricula et les matériaux respectifs (GIZ, 2016a).



Image 2: Un apprenant du LTA Bariénou Djougou, Bénin

Photo : Dorothea Kulla

3 Cadre conceptuel

Afin d'analyser ces partenariats sous leurs différentes formes (existantes ou futures), les concepts présentés ci-dessous constituent l'assise théorique.

Suivant la logique de l'étude, le concept de la coopération est utilisé comme une manière d'intégrer le SP. Dans la première partie, des concepts de la coopération sont discutés, puis un cadre pour analyser la coopération est décrit de façon détaillée dans une deuxième partie. La troisième partie tente de déterminer si dans l'optique d'intégrer les besoins et les perspectives spécifiques des femmes, une coopération entre les CFA et le SP pourrait contribuer au changement structurel lié au genre. Ce concept est donc également à définir et son lien avec la question de recherche est décrit ci-dessous.

3.1 Définition d'une coopération

La coopération est largement considérée comme une forme d'interaction humaine souhaitable et productive. Il existe un immense corpus de littérature qui se penche sur la question. Les auteurs sont, entre autres, Wood et Gray (1991), examinant les approches de la théorie des jeux dans The Antecedent-Process-Outcome Framework (Axelrod, 1984), et Ostrom (2011) avec sa théorie de l'action collective. D'autres aperçus de la littérature de la coopération se trouvent par exemple dans Morris et Miller-Stevens (ed.) (2015) ou Nechansky (2018). Par conséquent, plusieurs définitions de coopération existent. Dans notre étude, nous avons choisi la définition de la coopération de Thomson et Perry (2006, p. 25) :

« La collaboration est un processus dans lequel des acteurs autonomes interagissent par des négociations formelles et informelles, en créant conjointement des règles et des structures régissant leurs relations et leurs façons d'agir ou de décider sur les questions qui les ont rapprochés ; il s'agit d'un processus impliquant des normes communes et des interactions mutuellement bénéfiques.⁵ »

Les éléments suivants sont particulièrement importants dans le contexte de l'EFTPA : premièrement, la question de ce qui rapproche les acteurs est cruciale car ce sont eux qui doivent définir un objectif commun dont ils et elles peuvent

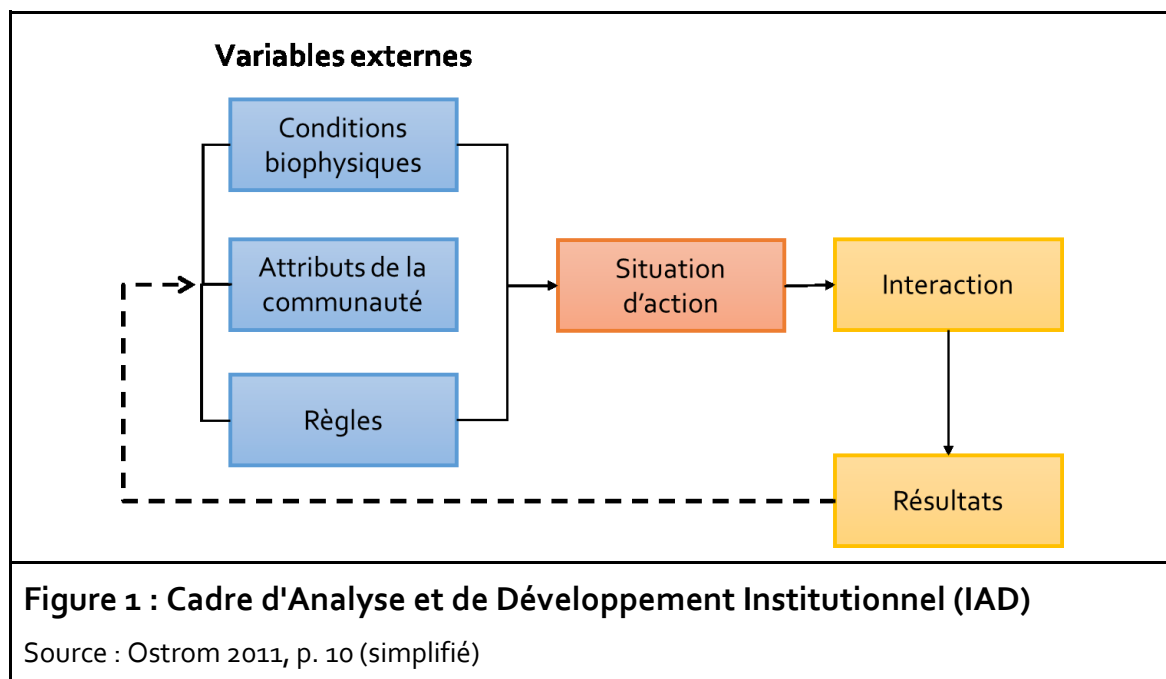
⁵ Traduit de l'anglais par les auteur.rice.s ; version originale : « *Collaboration is a process in which autonomous actors interact through formal and informal negotiation, jointly creating rules and structures governing their relationships and ways to act or decide on the issues that brought them together ; it is a process involving shared norms and mutually beneficial interactions* ».

4.2 Cadre conceptuel

tou.te.s profiter afin de coopérer avec succès. Deuxièmement, la coopération est définie comme un processus de création de règles et de structures régissant les relations entre les acteurs principaux, les CFA et les entreprises. Ces négociations peuvent être formelles ou informelles. Ainsi, afin de comprendre la coopération entre les CFA et les entreprises, nous analysons d'abord l'objectif commun, qui se trouve à la base de l'initiation et du maintien d'une coopération. Les variables qui influencent le processus de négociation des règles et structures sont également importantes. Le cadre pour cette analyse est basé sur le Cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel (IAD) selon Ostrom (2011), décrit dans le sous-chapitre suivant.

3.2 Cadre d'Analyse et de Développement Institutionnel

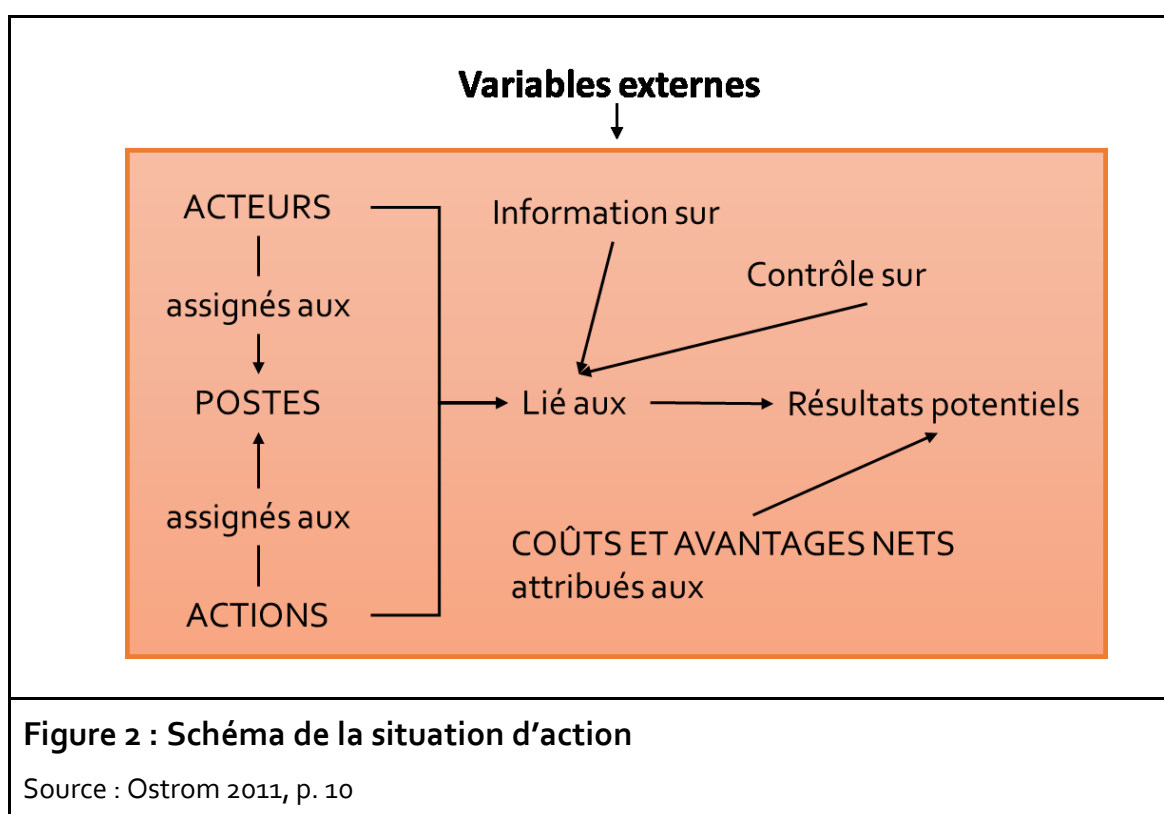
Le IAD d'Ostrom a été largement utilisé dans la recherche visant à étudier la gestion locale des ressources communes (voir, par exemple, Hardy et Koontz, 2009 et Nigussie et al., 2018). D'après Dimattina-Ryan (2018), qui a examiné les règles d'une coopération entre un collège de la communauté et l'industrie, le système d'éducation (ou, dans notre étude, le système EFTP) est identifié comme la ressource commune ou le bien public.



Le cadre IAD fournit une orientation pour mettre en évidence les idées clés sur les aspects institutionnels, techniques et participatifs des interventions collectives

de formation professionnelle dans le système d'EFTPA (la ressource commune) et leurs effets.

Au cœur du cadre se trouve la « situation d'action » (voir fig. 2). La situation d'action se réfère à l'espace social où les acteurs interagissent, résolvent le problème commun et échangent des biens et services. Les acteurs sont ceux qui participent à la situation, dans cette analyse il s'agit donc des CFA et des entreprises, mais aussi des ministères correspondants. Afin de mettre à disposition une formation plus qualifiante, les acteurs décrits négocient les modalités d'une coopération.



Selon Ostrom (2011), l'analyse devrait inclure ce que les acteurs valorisent et comment, quelles ressources, informations et convictions ils ont, quelles sont leurs capacités de traitement de l'information et quels mécanismes internes ils utilisent pour décider des stratégies. Ainsi, la situation d'action est décrite de manière plus détaillée par (1) l'ensemble des acteurs, (2) les postes spécifiques à pourvoir par les acteurs, (3) l'ensemble des actions autorisées et leurs liens avec les résultats, (4) les résultats potentiels qui sont liés aux séquences individuelles d'actions, (5) le niveau de contrôle dont chaque acteur dispose pour choisir, (6) les informations sur la structure de la situation dont les participants disposent, (7) les coûts et bénéfices – qui servent d'attraits et d'entraves – affectés aux actions et

résultats. En suivant l'interaction ou, dans ce cas, la coopération réussie, les résultats de cette interaction façonnent eux-mêmes les variables externes qui affectent ensuite les situations d'action ou l'environnement décisionnel suivants.

Ces variables externes comprennent des facteurs biologiques et physiques ainsi que la structure d'une communauté dans laquelle la situation d'action a lieu. Les attributs communautaires couvrent les normes comportementales et le capital culturel et social agrégés, tandis que les facteurs biologiques et physiques indiquent l'état de la ressource commune : comme nous ne travaillons pas avec une ressource commune naturelle, nous décrivons cette ressource comme l'état du système d'EFTPA. Les dernières variables externes sont les règles d'usage ou les arrangements institutionnels qui sont utilisés par les acteurs comme règles de travail et normes dans la prise de décision, telles que les politiques et les lois, pour le Bénin par exemple le PNIASAN.

En dehors de l'IAD, Ostrom (2009) a développé la théorie de l'action collective dans laquelle elle dérive des variables pour la réalisation de l'action collective nécessaire à la coopération. Ces variables complètent la description de la situation d'action et influent sur la probabilité et le niveau de la coopération. Elles comprennent notamment :

- Nombre de participant.e.s impliqué.e.s : par exemple, la coordination des stratégies dans les grands groupes entraîne des coûts de transaction plus élevés ;
- Hétérogénéité des acteur.rice.s : l'hétérogénéité des actifs, de l'information et des gains peut être négativement liée à l'augmentation des coûts de transaction et aux conflits potentiels concernant la répartition des avantages et des coûts à supporter ;
- Communication en face à face : la communication aide généralement un groupe à acquérir un sentiment de « solidarité » et la communication en face à face augmente la probabilité que les individus tiennent leurs promesses de coopération ;
- Informations sur les actions passées : ces informations pourraient être fondées soit sur l'expérience d'un acteur avec un autre, soit sur sa réputation, ce qui pourrait à la fois susciter la confiance et la méfiance envers l'autre acteur mais aussi envers la coopération elle-même ;
- Comment les individus sont liés : les acteurs qui sont directement liés les uns aux autres sont davantage susceptibles de contribuer au bien-être des autres.

L'IAD et les autres variables identifiées par Ostrom montrent que la perception, par exemple des actions passées, des autres acteurs ou des résultats potentiels jouent un rôle crucial dans la coopération. Par conséquent, le concept de la perception sera brièvement discuté ici : la volonté des CFA et du SP de s'engager dans une forme de coopération dépend de leur perception des potentiels et des risques par rapport à leurs relations actuelles. Cela comprend la perception du réseau de partenaires potentiel.le.s, d'eux-mêmes et des facteurs externes. L'incertitude quant aux intérêts, objectifs et stratégies des autres parties prenantes influence leur propre comportement (Coleman, 1994). Si, par exemple, il y a peu de confiance entre les CFA et le SP à cause de leur réputation respective, les acteurs n'agiront pas d'une manière favorable à l'établissement d'une coopération efficace entre les deux (Turyahikayo et Kamagara, 2016). Cela peut arriver lorsque les acteurs pensent qu'un comportement opportuniste mettrait en danger les bénéfices d'une coopération (Dawes, 1980). Dans le cadre de cette analyse, il s'agit donc d'identifier les interprétations contrastées de la réalité entre les différents acteurs pour mieux comprendre les attraits et entraves qui facilitent ou empêchent des coopérations.

En résumé, la compréhension de la coopération exige une analyse complexe à plusieurs niveaux avec de multiples variables. Le défi de cette étude est donc de se concentrer sur les variables principales car « il n'y a aucun moyen d'analyser l'ensemble des variables d'un plat de spaghettis »⁶ comme le dit Ostrom (2009, p. 18).

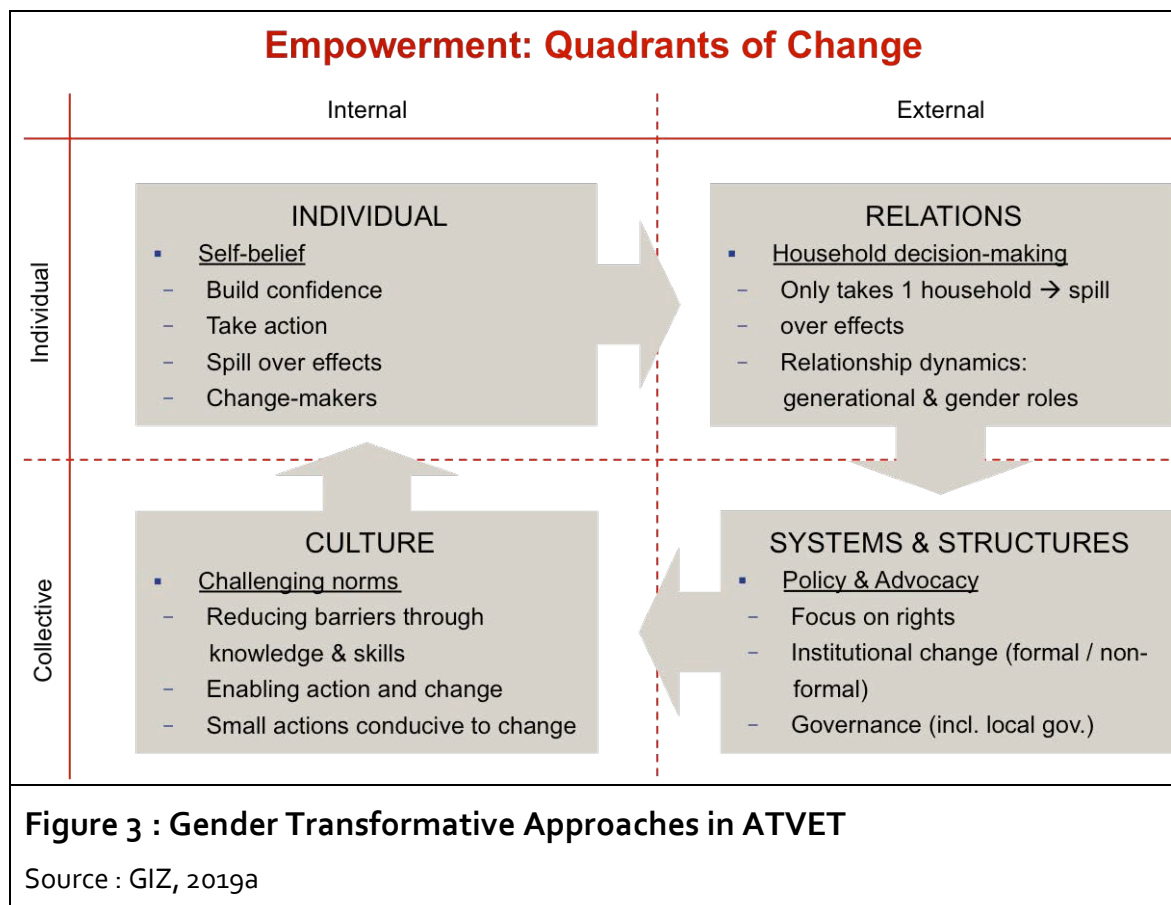
3.3 Changement structurel lié au genre

L'approche du changement structurel lié au genre, qui vise à transformer complètement les structures qui renforcent les inégalités entre les sexes et la dynamique du pouvoir, se trouve au sein du projet. Un préalable à la mise en œuvre de ces changements est le processus de l'autonomisation des femmes (Hillenbrand et al., 2015).

Selon la conceptualisation de la GIZ (voir fig. 3), l'autonomisation des femmes implique quatre niveaux de changement qui s'influencent mutuellement. Les quatre quadrants diffèrent dans leurs dimensions interne et externe ainsi qu'individuelle et collective. Dans ces quadrants se déroulent des processus

⁶ Citation originale : « *There is no way that one can analyze the entire « spaghetti plate » of variables that have been identified and their interactions in a single empirical analysis* ».

d'autonomisation pour le changement. Par exemple, au niveau individuel, qui se déroule sur une dimension individuelle et interne, l'autonomisation d'une personne concerne la confiance en soi. La confiance comprend, entre autres, la croyance en sa propre capacité d'agir et de provoquer le changement.



Au regard de la présente recherche, c'est-à-dire la coopération entre le SP et les CFA, l'analyse doit, par conséquent, considérer les besoins des femmes dans cette coopération et examiner les possibilités et opportunités pour ces acteurs de les rendre plus autonomes. Le concept des quatre quadrants est utile pour analyser comment la coopération entre les CFA et les entreprises peut avoir un impact sur l'autonomisation des femmes. Pour y répondre, nous devons d'abord découvrir comment les apprenantes eux-mêmes perçoivent leurs difficultés et besoins par rapport à la formation agricole. Guidés par le concept, nous structurons les défis et les besoins le long des quatre quadrants afin d'identifier le *statu quo* d'autonomisation et les niveaux d'action possibles que la coopération devrait aborder afin d'autonomiser les femmes dans l'enseignement agricole.



Image 3 : Une apprenante du LTA Bariénou Djougou, Bénin

Photo : Dorothea Kulla

La deuxième partie de l'analyse, nécessaire pour répondre à la question de recherche, sert à identifier les facteurs favorables et défavorables à l'impact des coopérations sur l'autonomisation des femmes. Sur la base du cadre général de l'étude, à savoir l'IAD et les facteurs d'action collective selon Ostrom, des actions passées, des autres acteurs ou des résultats potentiels jouent un rôle crucial dans une coopération visant à contribuer au changement structurel lié au genre. Le concept de perception est utilisé pour examiner dans quelle mesure la perception des acteurs peut avoir un effet positif ou négatif sur l'autonomisation des femmes. Plus précisément, il s'agit de savoir comment les apprenantes s'évaluent elles-mêmes et leur rôle dans la formation agricole et dans l'agriculture en général. En tant que personnes qui devraient bénéficier de la coopération, leur propre perception peut être bénéfique ou obstructive, selon leur confiance en soi. De plus, étant donné que les entrepreneur.euse.s jouent un rôle important dans la coopération, leur volonté de promouvoir spécifiquement les femmes est cruciale pour obtenir des effets de changement structurel lié au genre. Cette volonté est fortement liée à l'expérience que les entrepreneur.euse.s ont déjà acquise avec les femmes en tant qu'employées dans leur entreprise et à la manière dont ils ou elles évaluent leur contribution à la rentabilité de l'entreprise. Dans l'ensemble, les besoins et les facteurs favorisant ou défavorisant ont donc été sélectionnés comme cadre pour guider l'analyse et répondre à la question de recherche.

4 Méthodologie

Pour examiner la situation d'action de la manière définie par le cadre conceptuel, une analyse des parties prenantes a été menée, en accordant une attention particulière au changement structurel lié au genre. Avec l'analyse des parties prenantes, les perceptions des acteurs et des informations sur les acteurs, telles que les besoins, les ressources et les liens formels et informels entre les différents acteurs, qui sont pertinentes pour évaluer les potentiels et les difficultés d'une coopération entre les CFA et le SP (cf. cadre conceptuel), peuvent être acquises et exploitées. L'analyse est effectuée de manière qualitative avec une visualisation dans une analyse FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces) pour rendre les résultats plus lisibles.

Les « parties prenantes » de l'analyse sont constituées des acteurs principaux ayant un intérêt et le potentiel à influencer les résultats d'un projet (ODI, 2009) – dans le cas présent, une meilleure coopération entre le SP et les CFA. Les parties prenantes de l'analyse constituent également les unités d'enquête et servent donc de source d'information primaire de la recherche. Les parties prenantes les plus importantes pour cette étude sont :

- le niveau management et le corps professoral du côté des CFA ;
- les agripreneur.euse.s/ entrepreneur.euse.s agroalimentaires du côté du SP ;
- le personnel respectif des ministères concernés ;
- les apprenant.e.s des CFA ;
- les représentant.e.s du projet EFTPA/-F.

Dans ce chapitre, les méthodes de collecte de données sont décrites dans un premier lieu, ensuite les méthodes d'analyse de données sont expliquées. De plus, les limites de la recherche seront montrées d'une manière autocritique. La relation entre les différentes composantes de l'analyse des parties prenantes, y compris les méthodes de collecte des données et les outils d'analyse, est décrite en annexe 2.

4.1 Méthodes et instruments de collecte de données

Pour la collecte des données, des méthodes surtout qualitatives ont été sélectionnées. En effet, comparées aux méthodes quantitatives, des données qualitatives peuvent donner des résultats plus spécifiques et précis concernant les potentiels et difficultés d'une coopération entre les CFA et le SP.

4.1.1 Sondage préliminaire et échantillonnage des CFA

Pour identifier l'échantillon des CFA et des entreprises, un sondage préliminaire a été réalisé : des questionnaires (annexe 4) ont été envoyés à tous les CFA partenaires des projets EFTPA/-F et des entreprises dans leur environnement – la population de l'étude – à travers les coordonnateur.rice.s des projets EFTPA/-F au Bénin et au Togo. Pour chaque pays, 10 CFA ont répondu aux questionnaires : pour le Bénin 7 publics et 3 privés, et pour le Togo 3 publics et 7 privés.

Sur la base de ces résultats, l'échantillon a été sélectionné selon les critères suivants : la participation au projet EFTPA/-F et l'intérêt à coopérer avec le SP, l'expérience en coopération (en cours, suspendue ou aucune) ainsi que le nombre des apprenant.e.s et le sex-ratio. De manière générale, l'objectif était de sélectionner un échantillon pertinent et représentatif qui couvre les différentes caractéristiques de ces critères d'une manière équilibrée et qui tient compte des CVA des projets EFTPA/-F (voir chapitre 5.1. pour l'échantillonnage).

4.1.2 Entretiens d'expert.e.s

Selon Gläser et Laudel (2010), l'entretien d'expert.e.s est une méthode pour collecter les connaissances spéciales et est donc utile aux fins décrites ci-dessus. Pour les entretiens d'expert.e.s. la méthode semi-directive a été utilisée, c'est-à-dire un guide d'entretien avec des sujets et questions spécifiques étaient élaborés en avance, mais l'ordre des questions pouvait changer pendant les entretiens pour avoir un entretien ouvert avec des réponses raisonnables et spontanées (Patton, 2015).

Pendant la première phase de la recherche, 19 entretiens d'expert.e.s ont été conduits à Cotonou, Bénin et Lomé, Togo. Le guide d'entretien d'expert.e.s contenait des questions sur des coopérations existantes entre des entreprises et des CFA et les valeurs ajoutées d'une telle coopération, sur les acteurs et les responsabilités et sur les perspectives d'avenir pour une coopération bénéfique pour tous les acteurs. L'objectif était de rassembler les points de vue des expert.e.s pertinent.e.s dans la formation agricole dans les deux pays pour approfondir les connaissances du système d'EFTPA et adapter la méthodologie et la démarche pratique de la recherche.

Les personnes interviewées lors des entretiens d'expert.e.s ont été identifiées en raison de leur rôle par rapport au sujet de recherche, avec l'aide des coordonnateur.rice.s respecti.f.ve.s des projets EFTPA/-F au Bénin et au Togo. Cela implique un échantillon dirigé, c'est-à-dire une démarche sélective qui permet aux chercheur.euse.s de choisir les expert.e.s selon l'objectif de l'étude

(Patton, 2015). Les expert.e.s représentent par exemple des ministères, des associations d'entreprises ou d'autres organisations pertinentes. Le guide d'entretien d'expert.e.s se trouve en annexe 5. Une liste des expert.e.s interviewé.e.s se trouve en annexe 7.

4.1.3 Entretiens de groupe

Les entretiens de groupe ont servi à la collecte des informations sur, entre autres, la perception, les besoins et les relations des acteurs. À travers cette méthode, plusieurs acteurs du même domaine ont été interviewés en même temps, ce qui rend les résultats des discussions plus holistiques et détaillés. Afin de pouvoir mener des discussions informatives et ouvertes, les groupes interrogés doivent être homogènes et composés idéalement de 5 à 8 personnes (Krueger et Casey, 2015) : du côté du SP, il y avait 1 groupe d'entrepreneur.euse.s et 2 groupes issus des CFA, notamment le management/ corps professoral et les apprenant.e.s des CFA – dans chacun des 10 CFA visités. En plus, des entretiens de groupe d'apprenantes, donc purement féminins, ont eu lieu dans 2 CFA – 1 public et 1 privé – par pays (voir annexe 7). Au total, 34 entretiens de groupe ont été menés.

Dans ce cas, les entretiens de groupe se déroulaient en deux parties. Dans la première partie, la méthode du *Netmapping* (voir chapitre 4.1.4) a été utilisée avec des participant.e.s et la deuxième partie consistait en un entretien classique. Afin que tou.te.s les participant.e.s puissent s'exprimer ouvertement et pour stimuler les interactions, les entretiens ont eu lieu séparément dans les groupes susmentionnés. Les modérateur.rice.s ne faisaient que spécifier les sujets en posant des questions générales pour déclencher ou animer des discussions. Ils ou elles devaient être capables de faciliter des interactions entre les participant.e.s (ibid.). Les sujets qui ont été abordés durant les entretiens de groupe allaient du secteur et de la formation agricole aux arguments pour ou contre une coopération et aux aspects du genre dans des coopérations. Pour chaque groupe, le guide d'entretien de groupe portait sur les mêmes sujets, mais les questions particulières avaient été spécifiquement adaptées aux différents groupes. Les guides d'entretiens de groupe se trouvent en annexe 5.

4.1.4 Netmapping

La méthode du *Netmapping*, qui faisait partie des entretiens de groupe, sert à obtenir un aperçu des réseaux des parties prenantes et de leurs relations et influences sur la formation agricole dans les deux pays selon leur perception. Les participant.e.s créent d'abord des réseaux en identifiant les parties pertinentes pour une question spécifique, puis décrivent visuellement si et comment elles sont

liées ainsi que leur pouvoir. L'objectif de la méthode est d'animer un dialogue qui aide à comprendre « l'économie politique du processus de réforme » (BM, 2016, p. 2). Les résultats du *Netmapping* et de ce dialogue peuvent ensuite être analysés pour répondre aux questions de recherche (Brouwer et Brouwers, 2017). Si les participant.e.s pensaient à d'autres acteurs pertinents ou trouvaient que l'un des acteurs n'était pas important, il était possible de les ajouter ou de les enlever du réseau. Pour la deuxième partie du *Netmapping*, les liens entre les différents acteurs, deux catégories de liens ont été définies : les flux d'argent et les flux d'informations entre les différents acteurs.

Pour la dernière partie de la méthode du *Netmapping*, les tours d'influence ont été attribués aux acteurs. C'est à dire, les participant.e.s avaient pour mission de remettre jusqu'à 5 unités (ici : des haricots) à chaque acteur en fonction de son pouvoir à changer la formation agricole dans les deux pays (qui résulte de sa volonté et de ses capacités). L'élaboration d'une version du *Netmapping* et un résultat de cette méthode sont présentés dans l'image 3, et le guide du *Netmapping* de cette étude se trouve en annexe 5.

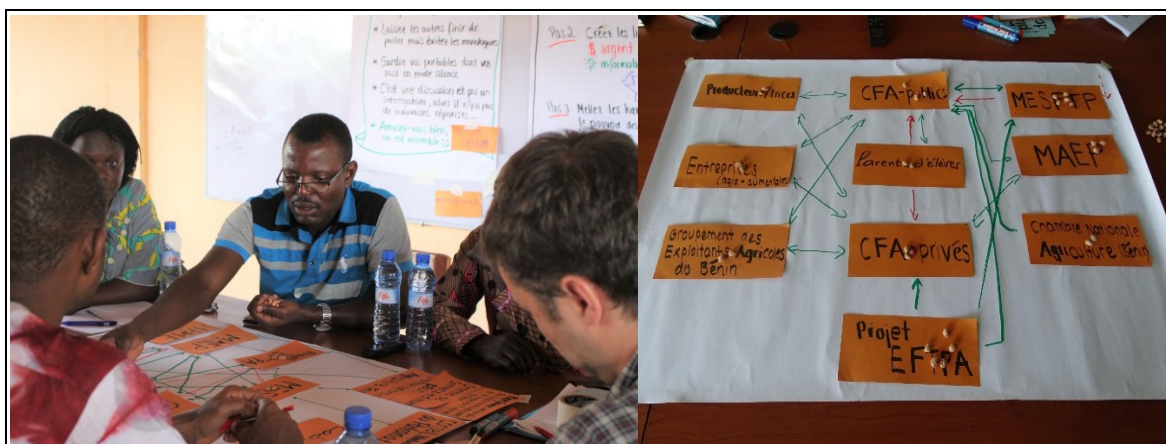


Image 4 : Élaboration du *Netmapping* au CFA ONG Bouge (à gauche) et résultat du LTA Adjahonmè

Photos : Dorothea Kulla (gauche), Laura Sophie Schnieders (droite)

4.1.5 Atelier multipartite

L'atelier final a été organisé à la fin de la phase de recherche et a servi en même temps d'instrument faisant partie intégrante de la collecte de données. La méthode des dialogues multipartites a été choisie car son objectif principal est d'améliorer les niveaux de confiance entre les différents acteurs, de partager les

informations et les connaissances institutionnelles et de générer des solutions et des bonnes pratiques pertinentes (Dodds et Benson, 2001).

Dans une logique similaire, l'atelier visait à rassembler une sélection des différentes parties prenantes impliquées dans la recherche et à discuter des résultats préliminaires ensemble afin d'améliorer la compréhension mutuelle.

L'objectif de cet atelier était d'élaborer conjointement et de manière participative une première ébauche des recommandations. De plus, les questions de recherche restées ouvertes pouvaient être clarifiées et les lacunes éventuelles dans les données pouvaient être comblées. Concernant la méthodologie, les travaux ont utilisé l'analyse FFOM, qui fait partie intégrante de la recherche.

Le choix des 20 participant.e.s devait refléter, de manière représentative, les acteurs du système d'EFTPA dans toute leur diversité (voir tab. 1). Pour ce faire, des représentant.e.s des CFA, du SP, des ministères, des institutions publiques et des projets EFTPA/-F des deux pays étaient invité.e.s.

Tableau 1 : Participant.e.s à l'atelier selon leur groupe d'acteur et pays			
Représentant.e de/ du/ des	Bénin	Togo	Total
CFA	3	3	6
SP	4/6 (2 absences)	3	7
Ministères/ Institutions	2	2	4
EFTPA/-F	2	1/2 (1 absence)	3
Total	11	9	20
Source : Propre illustration			

Les résultats préliminaires ont été présentés dans une présentation publique en début d'atelier. Après la présentation, les participant.e.s étaient divisé.e.s en trois groupes selon les trois thèmes suivants :

- Genre : Comment les filles et les femmes peuvent-elles être rendues autonomes grâce à la coopération ?
- Coopération CFA et entreprises : Comment la coopération doit-elle être structurée afin de créer la plus grande valeur ajoutée possible pour les parties prenantes et les bénéficiaires ?

- Niveau politico-institutionnel (orientation de la formation) : Comment le cadre institutionnel doit-il être structuré/ renforcé afin de faciliter et de renforcer une coopération (entre CFA et entreprise) ?

Dans ces groupes, l'atelier a commencé par une séance où les participant.e.s ont priorisé les forces, faiblesses, opportunités et menaces des résultats préliminaires⁷ selon leur pertinence. Au cours de la deuxième séance, les participant.e.s ont rassemblé et discuté leurs solutions pour une amélioration de la situation de différents aspects priorisés de la FFOM. Les résultats ont été visualisés et présentés dans une « promenade en galerie » (*Gallery Walk*). Les deux séances du deuxième jour étaient réservées à la formulation et la discussion des recommandations en plénum.

Pour conclure l'atelier, un tour de table final a été organisé pour discuter de l'atelier et des résultats. Pour le plan de travail et la liste complète des participant.e.s à l'atelier multipartite voir annexe 6.

4.2 Méthodes d'analyse des données

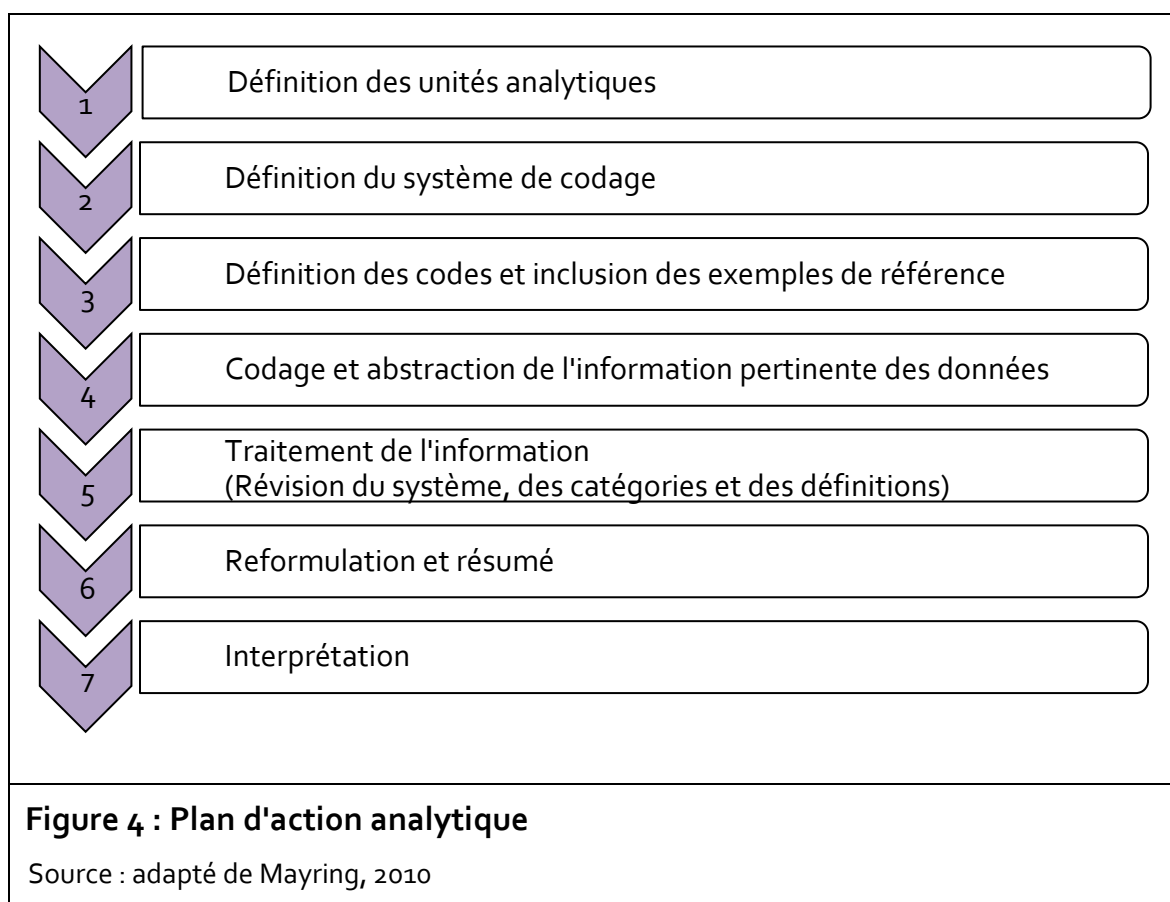
Après avoir collecté les données en appliquant différentes méthodes d'analyse surtout qualitatives, elles ont été traitées de telle sorte qu'elles contribuent, par exemple, à la compréhension et la contextualisation des parties prenantes et de leurs rapports (de force).

4.2.1 Recherche qualitative

Comme l'approche globale de l'étude est qualitative, une analyse du contenu en utilisant le logiciel MAXQDA est la méthode appropriée pour examiner les données recueillies. Plus précisément, la méthodologie d'analyse de contenu structurante proposée par Phillip Mayring guide l'analyse de cette étude (Mayring, 2010). Bien que Mayring présente une « boîte à outils » de techniques qui peuvent être appliquées à une question de recherche, l'objectif de cette approche particulière est de filtrer certaines structures à partir des données, en extrayant les passages de texte selon un système de codage défini *a priori* et adapté en cours de l'analyse (ibid.). En vue de la question particulière de la recherche et son objectif de recueillir les différentes perspectives sur l'intégration du SP dans la formation agricole au Bénin et au Togo, cette approche permet de comparer les avis de toutes les parties prenantes et de saisir les synergies et les différences entre eux.

⁷ Les résultats préliminaires de la FFOM ont été spécifiquement compilés pour chaque groupe.

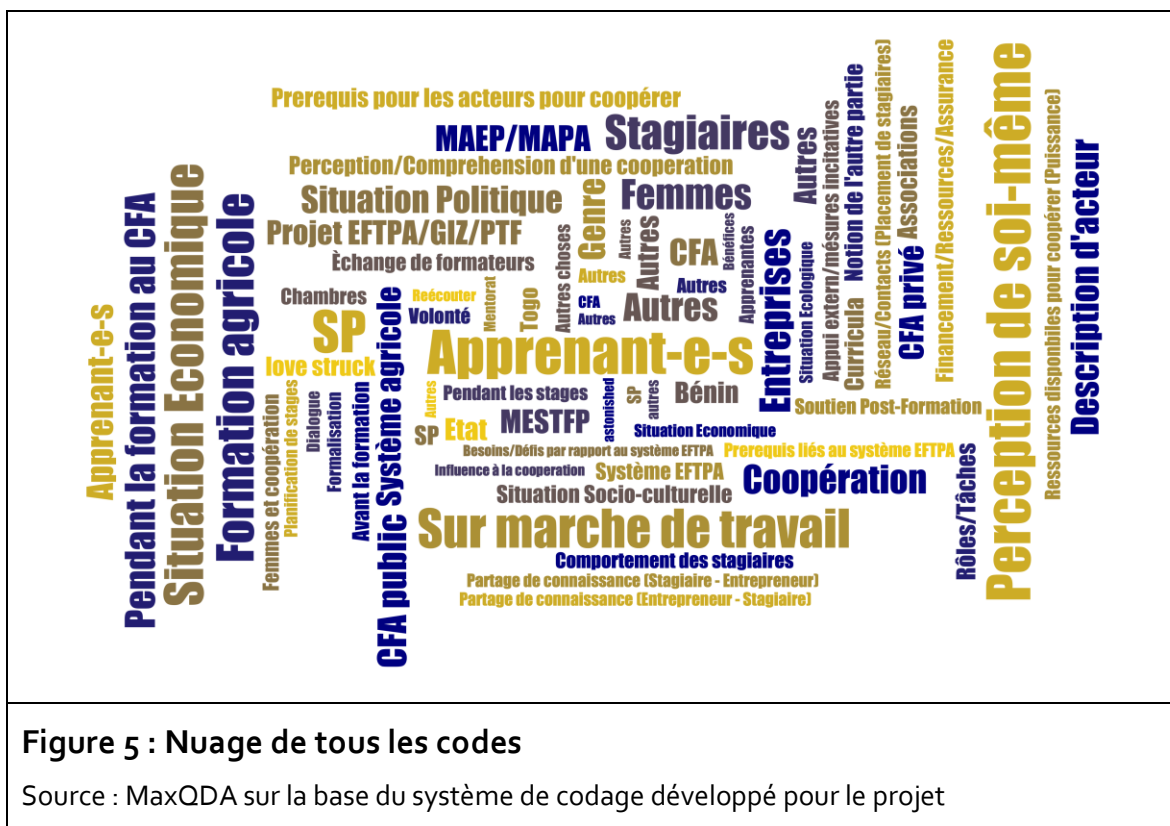
Mayring définit un plan d'action analytique (*analytical course of action*), qui a été adapté pour répondre aux objectifs de la présente étude (voir fig. 4).



Tout d'abord, nous avons défini les unités analytiques, c'est-à-dire la partie la plus petite et la partie la plus grande d'une transcription qui peut être incluse dans l'analyse. Dans ce cas, l'unité la plus petite était un mot et la partie la plus grande la transcription complète, car elle décrit le contexte dans lequel l'entretien a été mené (par exemple le pays, le type de CFA etc.).

Au cours de la deuxième et de la troisième étape, compte tenu de notre cadre conceptuel et de nos questions de recherche, nous avons conçu un système de codage préliminaire. Selon Mayring, il s'agit de l'élément central de l'analyse de contenu structurante (Mayring, 2010). Au départ, les codes ont été choisis par déduction, c'est-à-dire en fonction du cadre conceptuel élaboré précédemment et des questions de recherche. Ensuite, la signification des codes sélectionnés a été définie et des passages de texte tangibles ont été attribués à chaque code à partir d'une transcription pilote, pour servir d'exemples de référence. Le système de codage a été adapté et révisé à plusieurs reprises au cours du processus d'analyse. Comme les six membres de l'équipe ont participé au codage et à l'analyse, ce

processus élaboré de discussion des codes et de leur définition a permis d'éliminer les erreurs potentielles, qui résident dans la nature subjective de la recherche qualitative. Les codes utilisés sont illustrés par un nuage dans la figure 5. Le système de codage complet se trouve en annexe 8.

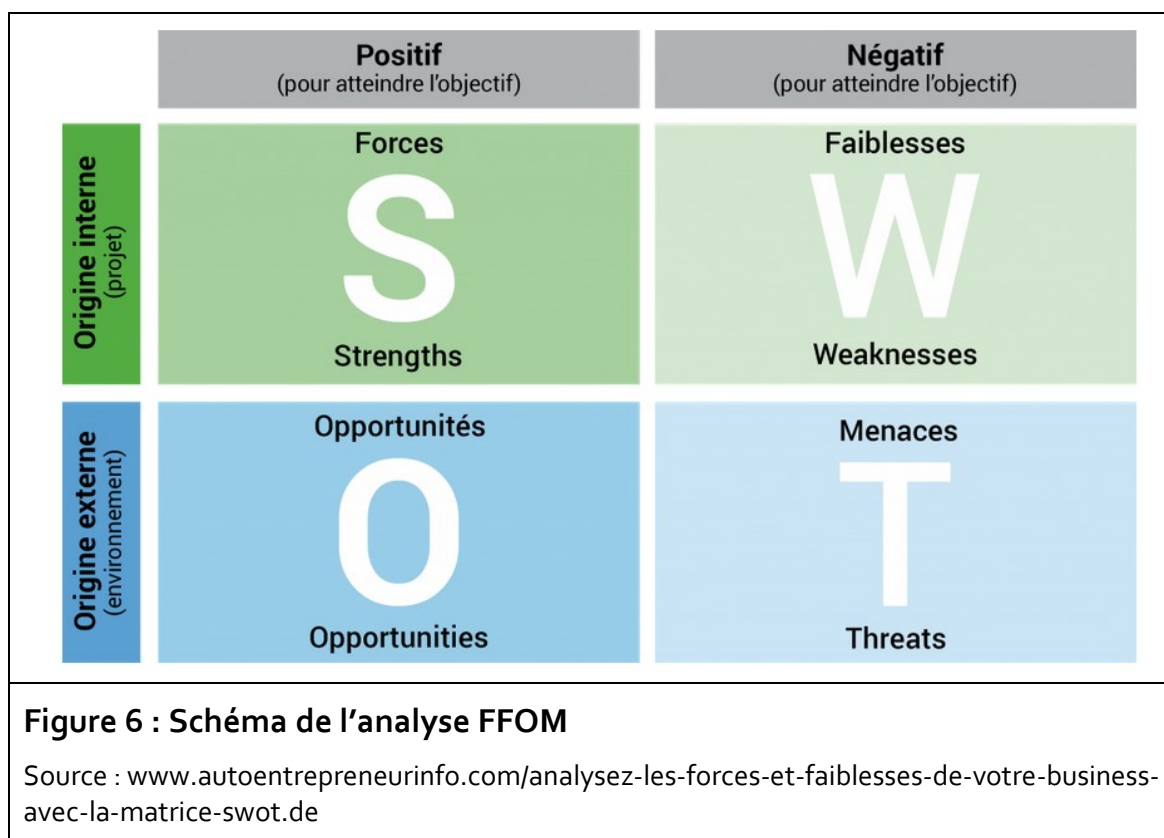


Avec MAXQDA, un logiciel pour l'analyse des données qualitatives, toutes les transcriptions d'entretien sont codées selon le système de codage, et les informations pertinentes pour les questions de recherche sont donc collectées dans les codes individuels. Ces informations abstraites sont ensuite traitées en fonction de différents thèmes tels que les besoins, la perception et la coopération. Les résultats de ces étapes analytiques sont ensuite reformulés et résumés pour donner des réponses généralisées aux questions de recherche. En fin de compte, ces résultats sont interprétés en les reliant les uns aux autres et en fournissant en même temps des informations pour l'analyse FFOM et les recommandations.

4.2.2 Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)

Avec l'analyse FFOM, un système peut être examiné depuis différentes perspectives. Par l'analyse, les facteurs internes – les forces et faiblesses d'un système – peuvent être identifiés. Les facteurs internes peuvent inclure les

ressources, capacités, compétences et les avantages compétitifs de ce système. Les facteurs externes, qui influencent un système de l'extérieur et qui font également partie de l'analyse FFOM, sont les opportunités et les menaces de l'environnement sur l'intérieur du système (Sammur-Bonnici et Galea, 2015). Pour visualiser les facteurs internes (forces, faiblesses) et les facteurs externes (opportunités, menaces), une matrice à 4 quadrants est établie (voir fig. 6).



Comme les différentes parties prenantes et leurs relations contribuent aux forces (ou ressources, dans le langage de l'analyse des parties prenantes) du système, il s'agit de s'en servir pour maximiser les opportunités, corriger les faiblesses et minimiser les menaces (Brouwer et al., 2016 ; Narayanasamy, 2009). Par conséquent, les besoins du système de coopération et des acteurs apparaissent. Enfin, ces besoins seront reflétés dans les recommandations.

Dans cette étude, toutes les données ont été analysées et ensuite les forces, faiblesses, opportunités et menaces liées à la coopération entre les CFA et le SP ont été identifiées. Ensuite, avec ces aspects, l'analyse FFOM a été complétée et interprétée pour mieux comprendre la situation et en tirer plus facilement des recommandations. Toute l'analyse FFOM et son interprétation se trouvent au chapitre 8.

4.3 Limites de la Recherche

L'objectif de ce sous-chapitre est de décrire l'étendue et les limites de l'étude. La méthodologie appliquée, ainsi que les contraintes en temps et en ressources financières sont des exemples de la façon dont l'étude a été influencée.

Premièrement, l'échantillon est limité presque seulement aux CFA en coopération avec le projet EFTPA/-F en raison du fait que les questionnaires sur lesquels l'échantillonnage des CFA se base ont été envoyés par les coordinateur.rice.s du projet. La majorité des CFA coopère donc déjà avec des entreprises car cela fait partie du projet. En ayant demandé aux responsables des CFA sélectionnés d'inviter des entrepreneur.euse.s, l'échantillon des entreprises est influencé, d'une part par l'échantillon des CFA, et d'autre part par les relations des responsables des CFA et des entrepreneur.euse.s. Les participant.e.s aux entretiens avaient donc plus d'expérience en coopération grâce au lien entre les CFA et le projet EFTPA/-F et le lien entre les CFA et les entrepreneur.euse.s.

Deuxièmement, une comparaison entre le Bénin et le Togo reste rudimentaire en raison des critères de sélection, qui portent surtout sur la comparaison entre les CFA privés et publics. Les résultats du sondage préliminaire ont révélé que la plupart des CFA au Bénin sont publics, alors que la plupart des CFA au Togo sont privés (voir chapitre 5.1). Cela reflète aussi la distribution des CFA dans les deux pays. La majorité des CFA sélectionnés au Bénin est donc publique, tandis que la majorité des CFA sélectionnés au Togo est privée. Ceci rend la comparaison entre les pays plus difficile, car il n'est pas scientifiquement justifiable de comparer 1 CFA public au Togo à 4 CFA publics au Bénin. Les différences entre les pays se reflètent donc davantage dans la distinction entre CFA publics et privés.

Troisièmement, dû aux restrictions temporaires et budgétaires, cette étude de 10 CFA n'englobe qu'une fraction des CFA existants⁸ dans les deux pays, et dans ces CFA seule une partie du management, du corps professoral et surtout des apprenant.e.s a été interrogée. De plus, les CFA situés dans l'extrême nord des deux pays ont été exclus de la recherche pour des raisons de sécurité, alors qu'ils ont probablement de grands besoins en matière de coopération, vue la faible puissance économique des parties nord des deux pays.

⁸ L'estimation du nombre total des CFA reste difficile en raison des différents systèmes de formalisation/ accréditation et d'une grande diversité dans les organismes responsables.

5 Description des résultats

Basé sur les données collectées à travers le sondage ainsi que des entretiens et en reconnaissant les limites expliquées ci-dessus, le chapitre suivant donne un aperçu descriptif de l'échantillon ainsi que des unités de recherche, c'est-à-dire les entrepreneur.euse.s et les CFA (avec leurs employé.e.s et apprenant.e.s). De plus, les coopérations qui existent déjà entre les deux seront décrites d'une manière plutôt qualitative.

5.1 Échantillon

Comme la grande majorité des CFA à avoir répondu au sondage préliminaire au Togo étaient privés, seuls 1 CFA public et 3 CFA privés ont été sélectionnés pour effectuer les enquêtes sur place. Cela revient à un nombre total de 4 CFA au Togo, pays plus petit que le Bénin en superficie et en population. Au Bénin, 2 CFA privés et 4 CFA publics ont été sélectionnés. Au total, le nombre de CFA publics et privés sélectionnés reste équilibré (5+5) et le nombre total (10) constitue environ la moitié des CFA faisant partie des projets EFTPA/-F des deux pays. Le nombre d'enquêté.e.s (agripneur.euse.s, formateur.rice.s et apprenant.e.s) dans les CFA, dont les localisations sont indiquées sur la carte dans la figure 7, est détaillé dans tableau 2.

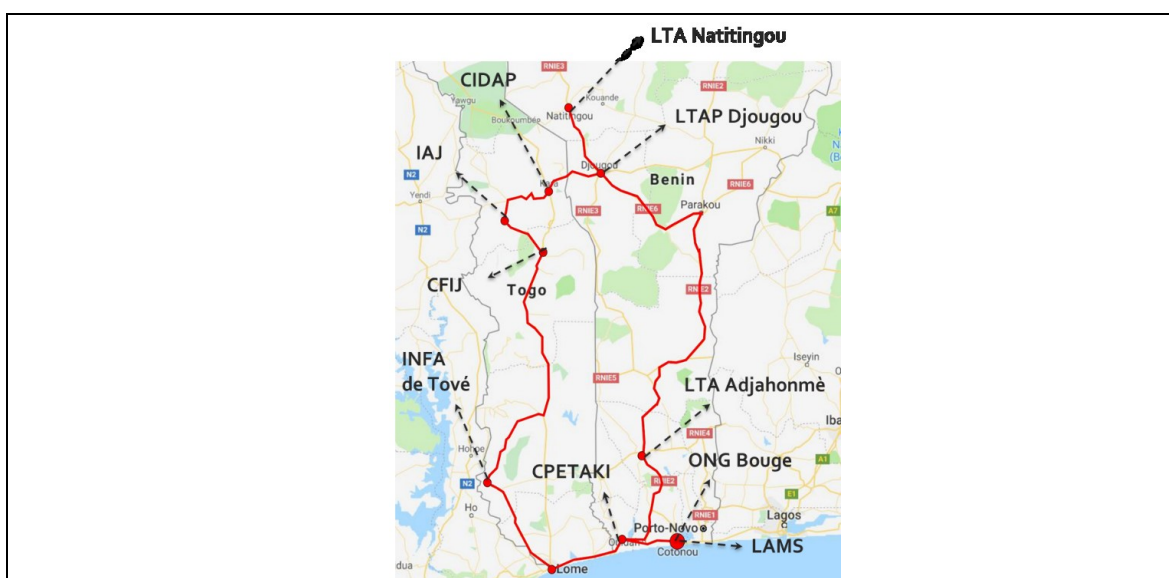


Figure 7 : CFA visités en sens horaire en commençant par l'INFA de Tové

Source : Google maps (modifié)

Tableau 2 : Liste des CFA avec le nombre des participant.e.s aux entretiens de groupe

	CFA	Pays	Agripreneur.euse.s	Formateur.rice.s	Apprenant.e.s
1	INFA Tové Kpalimé (public)	Togo	4+1	5+0	3+7
2	CFIJ Sokodé (privé)	Togo	4+0	5+0	5+0
3	IAJ Bassar (privé)	Togo	n/a	6+0	4+2
4	CIDAP Niamtogou (privé)	Togo	4+1	4+1	4+7
5	LTA Natitingou (public)	Bénin	5+0	6+1	3+3
6	LTA Djougou (public)	Bénin	3+2	7+0	4+3
7	LTA Adjahonmè (public)	Bénin	3+2	7+0	6+1
8	CPETAKI Kpomassè (privé)	Bénin	3+0	6+0	3+2
9	ONG Bouge Sékou (privé)	Bénin	5+1	4+1	4+6
10	LAMS Sékou (public)	Bénin	3+2	5+1	3+7
	Au total		34+9	55+4	39+38

Source : Propre illustration

Quant aux entreprises, le critère le plus important était leur localisation à proximité des CFA sélectionnés. Ces derniers ont invité eux-mêmes les entrepreneur.euse.s aux journées de recherche organisées dans le cadre de la présente étude.

5.2 Les entreprises enquêtées

Les groupes d'entrepreneur.euse.s qui ont été interviewés dans les dix CFA de l'échantillon étaient constitués de 3 à 6 participant.e.s ; ce qui constitue ainsi un nombre total de 43 participant.e.s⁹, dont 9 femmes (environ 21 %). Ces femmes peuvent servir des bons exemples pour les apprenantes des CFA en montrant que l'on peut « réussir » en tant que femme, même dans un domaine dominé par les hommes (*force*). La plupart des entrepreneuses sont actives dans l'agroalimentaire, c'est-à-dire la transformation, seules 2 d'entre elles travaillent dans la production agricole. À l'inverse, avec 88 %, la plupart des hommes sont

⁹ Cela exclut les entrepreneuses de Bassar, Togo, qui ne parlaient que la langue locale.

actifs dans la production et 2 entrepreneurs sont dans la production et la transformation en même temps. 2 font également partie des cabinets de conseil agricole et 2 sont actifs uniquement respectivement dans le conseil/ la formation continue (« autres »). Le dernier travaille dans une ONG, mais la distinction entre ONG et entreprise n'est pas toujours très claire. Les deux sont considérées comme étant du secteur privé, même si les ONG reçoivent l'appui financier des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) afin d'exécuter leurs projets. La plupart d'entre elles se sont installées pendant les dix dernières années.

Concernant leur formation très diverse, il y a quelques technicien.ne.s agricoles (sorti.e.s des CFA) et quelques diplômé.e.s universitaires (agronomie, génie rural, médecine vétérinaire et même chimie et sociologie) parmi les entrepreneur.euse.s. Mais ceux et celles qui ont de grandes entreprises ne sont souvent pas du domaine ; ils et elles ont les moyens, mais ne sont pas spécialistes (entretien de groupe no 1 (G1), voir annexe 7).

Sans compter les employé.e.s temporaires, presque toutes les entreprises comptent moins de 10 employé.e.s permanent.e.s. Il y a 13 auto-entrepreneur.euse.s et seulement 3 entreprises avec 15, 25 et 32 employé.e.s respectivement, dont les deux plus grandes sont dans la transformation (voir 6.1.2). Le nombre moyen d'employé.e.s est de 6,8 et les rares grands centres de production et de transformation sont concentrés au sud (entretien d'expert.e no 10 (E10), voir annexe 7), ce qui peut être problématique pour la coopération avec des CFA du nord (*faiblesse*). Selon un expert du MAEP, cette situation trouve ses origines dans la centralisation du système colonial français (E10).

5.2.1 Entreprises agricoles

Les entreprises agricoles, c'est-à-dire dans la production agricole, constituent 56 % des entreprises participantes. La plupart combinent la production animale et végétale. Suivant la distribution des sexes décrite plus haut, 91 % des entreprises agricoles sont gérées par des hommes. Le nombre moyen d'employé.e.s des entreprises agricoles est de 4,6 et le maximal est de 7, avec l'exception d'un producteur agropastoral du sud du Togo qui a 15 employé.e.s. Il y a 5 auto-entrepreneur.euse.s, dont la majorité dans la production végétale, et une seule femme éleveuse. Les CVA les plus fréquentes dans la production animale (PA) sont la volaille et le porc. Dans la production végétale (PV), ce sont le maïs, l'igname, le soja, les noix de cajou, les arachides et les fruits.

5.2.2 Entreprises agroalimentaires

L'activité la plus fréquente est la transformation des fruits en jus, loin devant la transformation du soja, du manioc et des noix de cajou et de karité. Mais beaucoup d'entrepreneur.euse.s (comme dans l'exemple ci-dessous) mènent plusieurs activités différentes en même temps à une échelle plutôt basse, ce qui peut constituer une autre faiblesse en termes de transfert de connaissances dans le cadre de la coopération (*faiblesse*).

Encadré 1 : Aboulaye Issifou

Diplômé du Centre Songhaï au Bénin, Issifou a sa propre ferme avec une petite unité de transformation près de Sokodé au centre du Togo. Entrepreneur agricole et agroalimentaire en même temps, il est dans la production végétale (moringa, manioc, igname, légumes, riz,



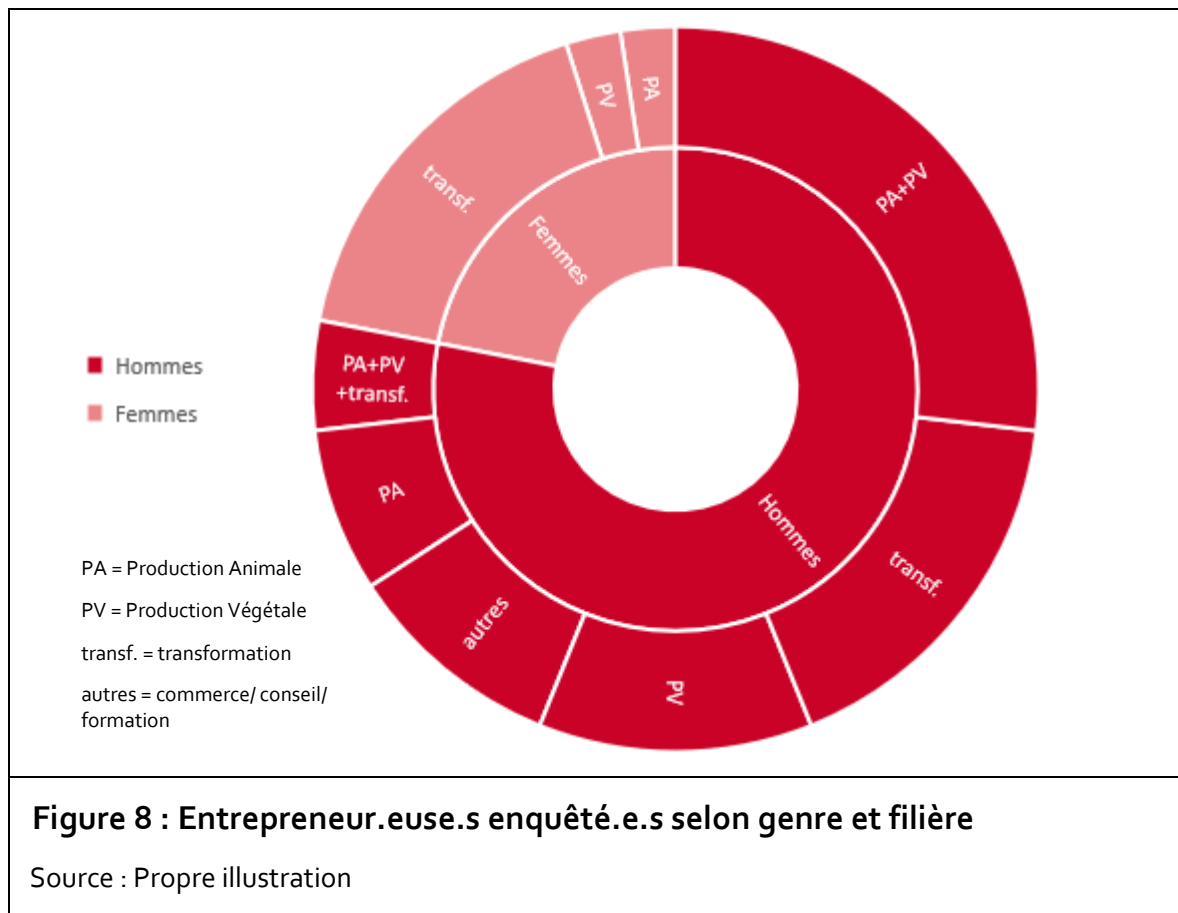
maïs) et animale (moutons, volaille) et dans la transformation de maïs en farine et des fruits en jus. Après sa formation initiale en entrepreneuriat agricole avec une spécialisation en agroforesterie, il a fait plusieurs formations supplémentaires, telles que l'agroécologie et la formation de formateurs, données par la GIZ. Il a fondé son entreprise en 2010 avec l'appui du Centre Songhaï dont il est diplômé, et aujourd'hui il a 3 employé.e.s permanent.e.s, 4 temporaires et 5 stagiaires. Ces dernier.ière.s lui apportent parfois des idées innovantes, par exemple pour les biscuits de farine de maïs (Go6).

Photo : Dorothea Kulla

Les entreprises agroalimentaires, c'est-à-dire les entreprises de transformation, constituent 44 % des entreprises participantes, dont la moitié est gérée par des femmes¹⁰. Le nombre moyen d'employé.e.s des entreprises agroalimentaires est de 3,2 ; à l'exception de deux grandes entreprises situées dans le sud du Bénin et qui ont 25 et 32 employé.e.s respectivement, la dernière

¹⁰ Ce chiffre peut être fortement biaisé car il y avait bien plus d'hommes que de femmes dans l'échantillon.

transformant l'ananas en jus. Il y a 6 auto-entrepreneur.euse.s situé.e.s dans le nord et le sud du Bénin.



5.3 Les CFA enquêtés

La moitié des 10 CFA visités au cours de la recherche au Bénin et au Togo est publique – 4 au Bénin et 1 au Togo – et l'autre moitié est privée – 2 au Bénin et 3 au Togo. La majorité des CFA dans les deux pays a été fondée et accréditée après 2000, avec l'exception des anciens CFA publics LAMS et LTA Natitingou au sud et au nord du Bénin, l'INFA de Tové et le CFA privé CIDAP respectivement au sud et au nord du Togo. Ces derniers sont aussi les plus grands CFA du pays et ont tous un sex-ratio d'environ 80/20 (m/f), sauf le LTA Natitingou avec 60/40. Le taux moyen des filles de tous les CFA s'élève à 28 % sans différence, ni entre public et privé, ni entre les deux pays (voir tableau 3). Cette proportion est croissante, ce qui peut être considéré comme une opportunité, faisant en sorte que plus de filles peuvent profiter d'une coopération intensifiée et que les coopérations qui visent le changement structurel lié au genre peuvent rendre autonomes plus de filles (*opportunité*).

Selon le sondage préliminaire, tous les CFA offrent une formation initiale de plusieurs années et des formations continues de courte durée. Les filières d'études proposées sont la PV (agriculture), la PA (élevage), la Nutrition et Technologie Alimentaire (NTA = transformation) et la Mécanisation Agricole (MA). Au total, il y a environ 40 programmes (avec les curricula correspondants) qui existent dans la formation agricole et qui sont actuellement en révision selon l'approche par compétence (APC) car étant anciens, ils ne répondent plus aux besoins du marché (E12). Ce dynamisme dans le secteur agricole représente une opportunité pour la coopération car une meilleure formation rend les CFA plus attrayants (*opportunité*).

Tableau 3 : Brève description chiffrée des CFA visités

CFA	Type	Pays	Région	Fondation	Taux de filles
INFA Tové Kpalimé	Public	Togo	Plateaux	1980	18 %
CFIJ Sokodé	Privé	Togo	Centrale	2012	13 %
IAJ Bassar	Privé	Togo	Kara	2003	38 %
CIDAP Niamtogou	Privé	Togo	Kara	1984	19 %
LTA Natitingou	Public	Bénin	Atakora	1998	28 %
LTA Djougou	Public	Bénin	Donga	2013	40 %
LTA Adjahonmè	Public	Bénin	Kouffo	2011	24 %
CPETAKI Kpomassè	Privé	Bénin	Atlantique	2012	n/a
ONG Bouge Sékou	Privé	Bénin	Atlantique	2007	20 %
LAMS Sékou	Public	Bénin	Atlantique	1970	18 %
Source : Propre illustration					

La majeure partie – 93 % – du corps professoral, dont 5 à 7 représentant.e.s ont été interviewé.e.s dans chaque CFA, est de sexe masculin (55 formateurs contre seulement 4 formatrices, à savoir 7 % des interviewé.e.s). La répartition du genre est la même dans les CFA publics et privés (voir tableau 3). La sous-représentation des femmes dans le corps professoral peut être une menace en termes de qualité de la coopération (supervision) pour les apprenantes (*menace*). Tous les CFA (publics et privés) coopèrent avec d'autres CFA (publics et privés), surtout pour l'échange de stagiaires. Par exemple, le centre privé ONG Bouge reçoit des stagiaires d'autres CFA (G27).

Les CFA publics s'appellent Lycées (Techniques) Agricoles/ Agropastoraux (LTA/LTAP) au Bénin. Au Togo, où on parle de Centres de Formation Agricole et Rurale (CFAR), l'Institut National de Formation Agricole (INFA) est le seul centre public analysé dans le cadre de cette recherche. Généralement, l'accent est mis sur la formation initiale. Il y a des « fermes pédagogiques » au sein des CFA publics où la rentabilité ne joue pas un grand rôle, et les frais de scolarité peuvent être réduits à travers des bourses d'excellence (G4).

Les CFA privés sont gérés ou soutenus par des individus, des ONG ou les PTF ; la dépendance à ces derniers sera analysée plus en détails dans le chapitre 6.2.3. Les CFA privés sont très hétérogènes et ont des objectifs différents : certains fonctionnent comme des entreprises produisant et vendant leurs produits, d'autres font plutôt œuvre de charité. Dans ces derniers, la formation est gratuite (en tirant des moyens d'autres sources en retour) pour les jeunes qui ont passé un concours (G30). Généralement, les CFA privés forment beaucoup plus de jeunes déjà intégr.e.s dans le monde de travail de manière continue pour renforcer leurs capacités. Un exemple est l'IAJ Bassar, où tou.te.s les apprenant.e.s de l'échantillon sont en train de suivre ou ont suivi une formation continue.

Encadré 2 : CPETAKI

Le Collège Privé d'Enseignement Technique Agricole KOBERSIDE International (CPETAKI) au sud du Bénin forme des apprenant.e.s pour apprendre « le savoir-faire » : 60 % de pratique contre 40 % de théorie et au moins trois mois de stage par an ; en plus, il offre des cours de développement personnel. L'école, qui est née des besoins d'une coopérative, y est étroitement liée : les diplômé.e.s peuvent se mettre en groupe pour s'inscrire dans la coopérative. S'ils ou elles produisent en fonction des normes, la coopérative peut acheter leurs produits. L'intégration étroite entre le CFA et la coopérative avec plus de 300 membres permet également un échange direct d'informations sur les besoins des entreprises et du marché en général ainsi que sur le placement des stagiaires. Il s'agit donc bel et bien d'une situation gagnant-gagnant pour les deux parties (G24).

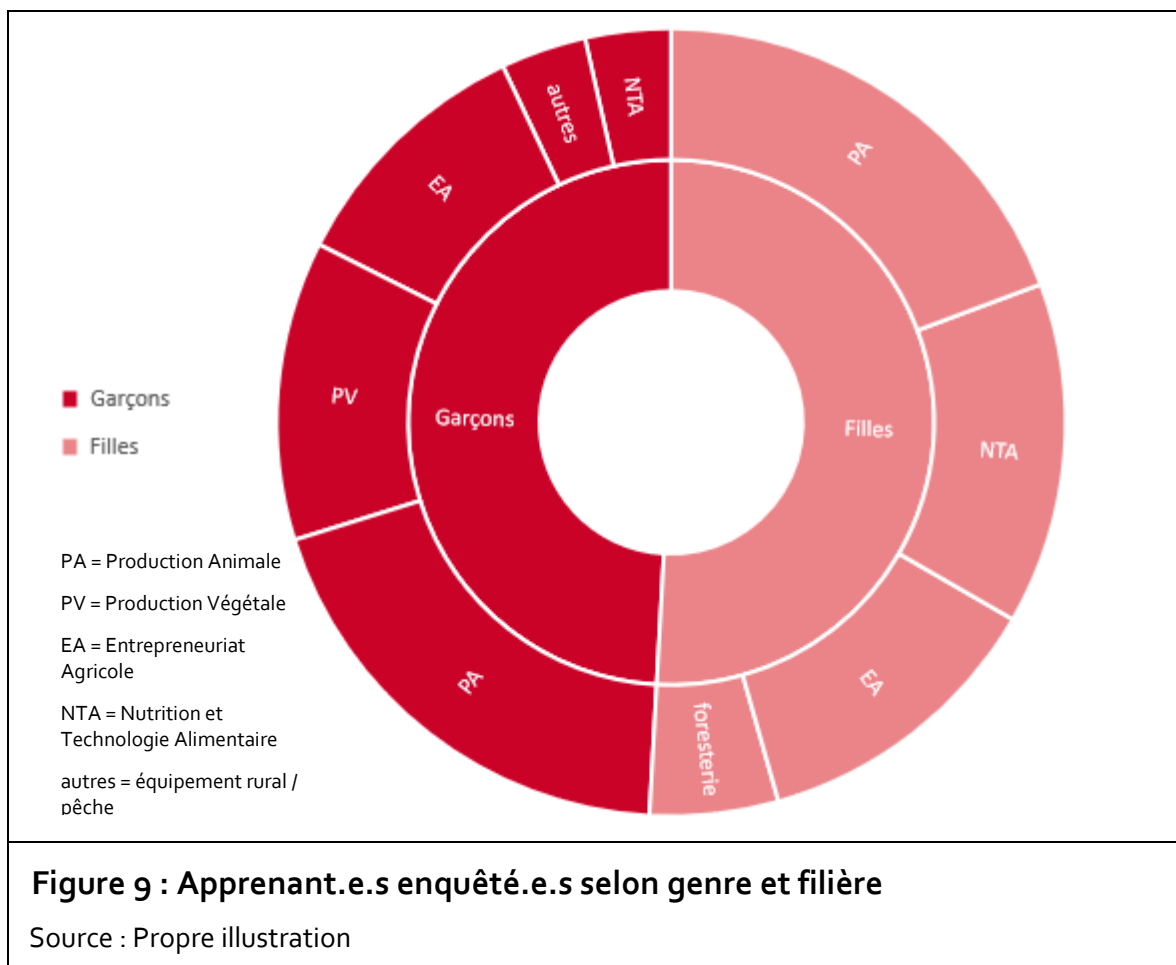


Photo : Dorothea Kulla

Le projet EFTPA a fait la promotion de la formation duale de six à neuf mois dans les CFA Bouge, CPETAKI et LAMS avec 20 % de théorie et 80 % de pratique. Pour l'instant, il n'y a pas de diplôme pour la formation duale, mais il est prévu de créer une accréditation/ certification de qualification officielle. De plus, des curricula additionnels pour l'élevage local du porc et du poulet ainsi que pour la transformation du riz étuvé, de la viande et du soja, ont été élaborés avec l'appui du projet. Les formateurs de ces programmes ont également été formés à l'approche par compétence pour l'utilisation efficace de ces curricula additionnels (E11).

Apprenants et Apprenantes

Dans les groupes d'apprenant.e.s (mixtes) et d'apprenantes (purement féminins), dans les 10 CFA un total de 39 apprenants et 38 apprenantes ont participé, dont 8 déjà diplômé.e.s.



La filière d'études la plus appréciée par les filles et aussi les garçons est la Production Animale (PA), directement suivie par la Nutrition et Technologie Alimentaire (NTA) chez les filles et la Production Végétale (PV) chez les garçons. La NTA est clairement dominée par les filles – parmi les interviewé.e.s, seuls 2 garçons l'avaient choisi. De plus, il y a plusieurs apprenant.e.s qui suivent une combinaison de PA, PV et NTA appelée Entrepreneuriat Agricole (EA), notamment au CFA privé Bouge au Bénin, et aussi la Formation Agropastorale (PV et PA). Quelques-un.e.s font également de la foresterie, notamment au CFA public INFA de Tové au Togo, et quelques-un.e.s qui apprennent l'aquaculture ou l'équipement rural (« autres »). La figure 9 renseigne sur la distribution des filières selon le genre.

La plupart des apprenant.e.s sont issu.e.s de familles vivant de l'agriculture, ce qui a influencé leur choix (par exemple G4, G7) : souvent les parents ou d'autres membres de la famille leur ont recommandé de faire une formation agricole (G3) ou il.elle.s avaient au moins d'autres contacts plutôt proches, comme des ami.e.s, ayant également fait une telle formation et ainsi servi de bons exemples (G33). Mais il y a également quelques apprenant.e.s dont les parents travaillent dans des domaines autres que l'agriculture et qui ne voulaient pas que leur enfant fasse une formation agricole parce que cela constitue un cas spécial dans la famille (G30).

Les enfants des agriculteur.rice.s sont motivés pour soutenir leurs parents avec les connaissances et techniques qu'ils ou elles apprennent aux CFA afin d'améliorer et élargir l'entreprise familiale souvent encore plutôt rudimentaire (G30), parfois en ajoutant des maillons de CVA, par exemple la transformation des fruits (G26). La relève des enfants dans la propriété de leurs parents est une question importante (E5), et le fait que ces jeunes aient déjà des terres de leurs parents est essentiel (G33, G10).

L'engagement pour le développement du pays, la lutte contre le chômage et répondre aux besoins de la population (par ex. G23, G7, G34) sont autant de facteurs qui attirent les jeunes interrogé.e.s. De plus, la confiance en l'agriculture qui « ne trompe pas » (G10) est assez grande parce que « la demande est garantie » et « quand vous entrez dedans, vous allez réussir » (G34). La disponibilité des terres cultivables est considérée comme un atout important (G10), ainsi que la possibilité de faire beaucoup de différentes choses dans l'agriculture (G34). La volonté de sauver la nature avec l'agriculture bio (G4) est également présente, ainsi que celle de valoriser les produits locaux (G17) en se faisant une fortune en même temps : « Dans l'agriculture, on peut devenir énormément riche » (G10). En voyant la mauvaise réputation de l'agriculture,

associée à l'insécurité des rentrées (E14), les apprenant.e.s veulent convaincre plus de jeunes du contraire (G20). En rendant les CFA plus attrayants, cet optimisme est une autre opportunité pour la coopération avec les entreprises (*opportunité*).

De plus, il y a plusieurs facteurs qui expliquent cette orientation, tel que le manque de moyens pour faire des études universitaires (G10) ou le mécontentement avec ces études (G30) qui ont poussé quelques-un.e.s à les abandonner avant de commencer la formation agricole. La dernière était plutôt un deuxième choix pour quelques-un.e.s qui n'avaient pas les qualifications pour entrer à l'université (G20). En plus, la situation vis-à-vis du marché du travail des diplômé.e.s d'université/ des fonctionnaires est considérée comme étant très difficile avec beaucoup de jeunes au chômage (G30). Même ceux et celles qui ont la chance d'être employé.e.s sont considéré.e.s comme étant trop dépendant.e.s (G30).

C'est la raison pour laquelle la grande majorité des apprenant.e.s interviewé.e.s veut s'installer comme agriprenneur.euse.s après la formation, avec sa famille (G30), avec des ami.e.s (G20) ou individuellement (G33). Pour atteindre leur objectif, quelques-un.e.s veulent faire des stages (G33) ou même continuer les études à l'université afin d'améliorer leurs compétences (G3). La dernière option peut également ouvrir d'autres portes, par exemple pour être employé.e par d'autres entrepreneur.euse.s ou par l'État – travailler pour ce dernier est le but d'une seule interviewée (G14). Mais le problème mentionné le plus souvent est le manque de moyens financiers pour s'installer, ce qui sera analysé de manière plus détaillée dans le chapitre suivant. De nombreux.ses apprenant.e.s n'ont pas l'argent pour démarrer leur entreprise (G03, G10, G17, G26). En dehors du problème financier, les problèmes fonciers sont récurrents. Il est parfois très difficile d'obtenir de la terre pour se lancer dans l'agriculture (E02, G03, G26).

5.4 Coopérations existantes entre CFA et entreprises

L'intégration du SP dans le système d'EFTPA comprend deux niveaux : premièrement, il y a la coopération directe entre les CFA et les entreprises sous forme de placement des stagiaires (S), l'échange de formateur.rice.s (F), le mentorat (M), l'appui matériel/ financier (AM/AF) et la gouvernance des CFA par des entrepreneur.euse.s (G). Deuxièmement, il y a la consultation des entrepreneur.euse.s sur la politique et les programmes d'enseignement sous forme d'élaboration des curricula (C), ce qui est une coopération plutôt indirecte.

Comme montré dans la figure 10, le placement de stagiaires est la forme de coopération la plus fréquente pratiquée par tous les CFA.

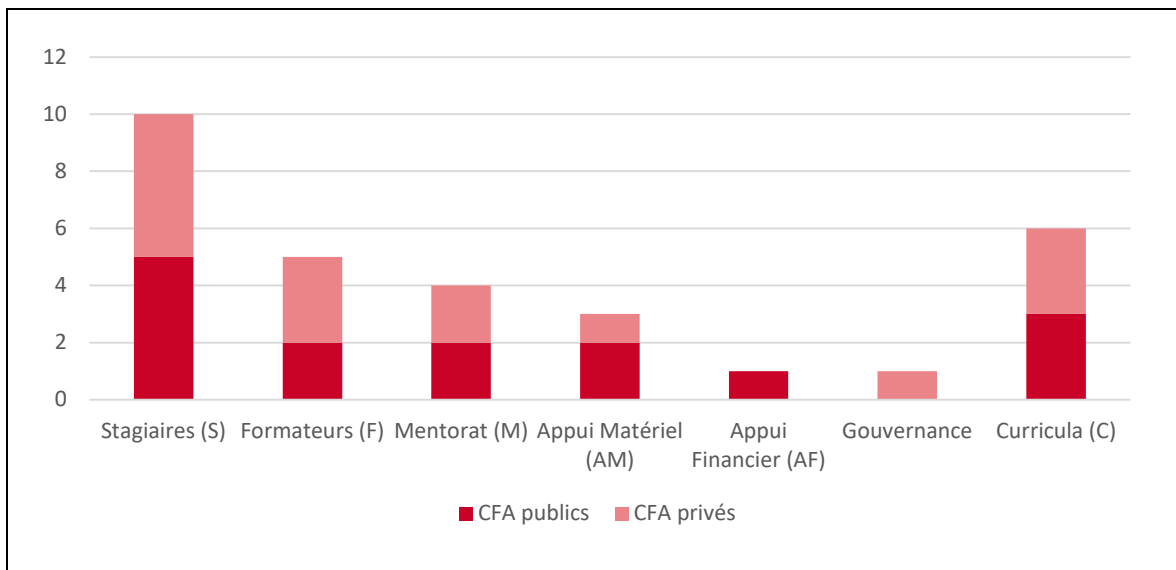


Figure 10 : Formes de coopération des CFA enquêtés

Source : Propre illustration

De plus, la moitié des CFA sélectionnés pratiquent l'échange de formateur.rice.s et le mentorat, alors que les appuis matériels/ financiers et dans la gouvernance sont plutôt rares.

Tableau 4 : Détails des coopérations des CFA enquêtés

CFA	Type	Coopération	Durée	Formes
INFA Tové Kpalimé	Public	en cours	moins d'un an	S, F, M, AM, C
CFIJ Sokodé	Privé	en cours	1 à 5 ans	S, F, M, C, G
IAJ Bassar	Privé	en cours	n/a	S, F
CIDAP Niamtogou	Privé	en cours	plus de 5 ans	S, F, M, C
LTA Natitingou	Public	en cours	1 à 5 ans	S, AM, AF, C
LTA Djougou	Public	en cours	1 à 5 ans	S, F
LTA Adjahonmè	Public	en cours	plus de 5 ans	S, C
CPETAKI Kpomassè	Privé	en cours	1 à 5 ans	S, AM, C
ONG Bouge Sékou	Privé	en cours	1 à 5 ans	S
LAMS Sékou	Public	en cours	1 à 5 ans	S, M

Source : Propre illustration

6 des 10 CFA sont également actifs dans l'élaboration des curricula, qui n'a lieu que de façon sporadique (G21). Comme il apparaît dans le tableau 4, la majorité des coopérations des CFA enquêtés ont démarré il y a entre un et cinq ans, mais elles ne sont pas formalisées (Eo8), ce qui peut être considéré comme étant une faiblesse de la coopération actuelle (*faiblesse*). Pourtant, l'existence de ces coopérations – même informelles – est une force pour la coopération (*force*).

5.4.1 Coopération directe

Le stage constitue une première expérience professionnelle qui doit être une préparation au métier de chef.fe d'entreprise pour le ou la jeune, surtout dans la formation initiale. Il se déroule dans le prolongement de la formation de base et permet de mettre en pratique les acquis théoriques des cours. Les raisons qui motivent les un.e.s et les autres sont diverses, cependant le placement des stagiaires est d'une importance capitale pour les apprenant.e.s. Il leur permet d'acquérir des compétences liées au métier d'agriculteur.rice, de préparer leur projet d'installation, d'être confronté.e à des contextes sociaux et culturels différents, de mettre en pratique les connaissances acquises lors de leur formation de base, d'acquérir de l'expérience technique et de développer de nouvelles compétences professionnelles (G19, G23, G21). L'organisation et le déroulement des stages peuvent être différents d'un CFA à l'autre, mais généralement, les apprenant.e.s font leurs stages au sein du lycée en première année. En deuxième et en troisième année, les stages s'effectuent en entreprise. Le stage le plus long, de 3 mois et sanctionné par un mémoire écrit de fin de formation, se déroule en quatrième année. Les stages ont généralement lieu en juin (Go8, G11).

L'échange de formateur.rice.s est l'intervention d'entrepreneur.euse.s dans les CFA pour donner des cours de formation ou partager leurs expériences entrepreneuriales. Dans la nouvelle dynamique de formation pour l'entrepreneuriat, c'est-à-dire visant l'installation des jeunes à leur propre compte, apprendre des entrepreneur.euse.s déjà installé.e.s est une condition importante pour se préparer efficacement (G27, Go1, G12). Les entrepreneur.euse.s interviennent dans ce cadre non seulement pour les cours et l'accompagnement des travaux pratiques, mais aussi pour inspirer les apprenant.e.s par leurs expériences. Cette approche est renforcée par l'avènement des agropoles et la formation axée sur les métiers agricoles qui s'insèrent dans les CVA (GO1, Eo9). En effet, cela favorise deux autres formes de coopération, qui sont le placement de stagiaires et aussi le mentorat, en créant le contact entre les entrepreneur.euse.s et les apprenant.e.s (G14).

Le mentorat désigne une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne expérimentée, le ou la mentor, offre son expérience acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le ou la mentoré.e, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre. Le mentorat est pratiqué par 3 des CFA enquêtés au Togo (2 privés et 1 public) et 1 CFA au Bénin.

La gouvernance signifie (l'appui à) l'administration ou la gestion des CFA, mais elle constitue une forme de coopération très rare parmi les CFA enquêtés ; il en est de même pour l'appui matériel et financier. C'est pour cela qu'il est impossible de faire une déclaration pour ces formes de coopération.

5.4.2 Coopération indirecte

La contribution des entrepreneur.euse.s et des professionnel.le.s du métier agricole et agroalimentaire dans l'élaboration des curricula est une forme de coopération de plus en plus explorée afin d'offrir des formations qui répondent aux besoins du marché agricole (G21, G16). Le MESFTP/METFIP au Bénin comme au Togo est en charge de l'organisation des assises de concertation en ce qui concerne les révisions des curricula, et le projet EFTPA/-F les soutient dans le cadre de la relecture des anciens curricula et de la conception des nouveaux curricula (G24, G31).

5.5 Synthèse des résultats

D'un côté, les coopérations déjà existantes entre les CFA, ainsi qu'entre CFA et entreprises, représentent une base importante à imiter dans le futur, même si elles ne sont souvent pas formalisées. Généralement, le dynamisme dans le secteur agricole concernant l'élaboration des programmes/ curricula favorise une coopération ainsi que l'optimisme concernant l'entrepreneuriat et l'agriculture durable chez les apprenant.e.s, ce qui pourrait contribuer aux innovations dans les entreprises.

En matière de genre, les femmes entrepreneuses (même si leur taux n'est pas encore assez élevé) peuvent servir de bons exemples pour les apprenantes des CFA.

D'un autre côté, l'informalité des coopérations peut créer de l'insécurité pour les deux parties. De plus, l'existence de beaucoup de petites entreprises actives dans plusieurs filières en même temps, surtout dans la transformation, peut

rendre la coopération avec les CFA difficile parce que les capacités d'accueil ainsi que les connaissances techniques et entrepreneuriales à transmettre aux apprenant.e.s sont limitées.

Tableau 5 : Synthèse des résultats	
Forces	Impact sur la coopération
Les entrepreneuses enquêtées servent de bons exemples pour les apprenantes des CFA.	Le placement des stagiaires féminines chez les entrepreneuses ainsi que le mentorat sont favorisés.
Les coopérations (informelles) existent déjà entre les CFA ainsi qu'entre CFA et entreprises.	Des expériences (bonnes et mauvaises) peuvent servir aux coopérations dans le futur.
Faiblesses	Impact sur la coopération
Les plus grandes entreprises se concentrent au sud des deux pays.	Les CFA situés au nord ont des difficultés à trouver des entreprises qualifiées pour les stages.
Les entreprises sont pour la plupart petites et non spécialisées.	Les connaissances transférées aux apprenant.e.s dans les stages et mentorats peuvent être limitées.
Opportunités	Impact sur la coopération
La proportion des filles dans les CFA est croissante.	Il y aura plus de filles profitant des coopérations, ce qui peut contribuer au changement structurel lié au genre.
Le secteur de la formation agricole est actuellement très dynamique, par exemple en raison de l'adaptation des curricula.	Le besoin perçu concernant l'adaptation des curricula peut favoriser une coopération.
Les apprenantes enquêtées sont très motivé.e.s et optimistes concernant l'agriculture et l'entrepreneuriat.	Cet optimisme peut encourager les futurs entrepreneur.euse.s à s'engager dans la coopération.
Menaces	Impact sur la coopération
Les femmes sont sous-représentées dans le corps professoral des CFA.	La supervision qualitative des stages des apprenantes est un défi.
Source : Propre illustration	

6 Perspectives d'une coopération potentielle

Sur la base des résultats décrits, les données des entretiens d'experts et de groupe seront analysées afin de recueillir des connaissances sur les différentes perspectives d'une coopération entre les CFA et le SP. Au début de ce chapitre, les besoins des différents acteurs seront analysés et ensuite, les facteurs qui favorisent et nuisent à l'initiative et au renforcement des coopérations seront discutés.

6.1 Analyse des besoins

D'après notre cadre conceptuel, un prérequis pour convaincre les différents acteurs d'initier une coopération est d'avoir un objectif commun qui les unit. Une fois cet objectif commun défini, la probabilité qu'ils collaboreront est très grande. Une analyse des besoins telle qu'elle est effectuée ici permet d'identifier les différents besoins des acteurs et, avec cela, leurs objectifs communs.

Ici, les acteurs pertinents qui pourraient collaborer afin d'améliorer la formation et atteindre l'objectif commun identifié sont les CFA et le SP. Dans un premier temps, les besoins des deux acteurs qui sont directement liés à la formation et une coopération potentielle sont analysés séparément. Ensuite, ils sont comparés et l'objectif commun, qui représente une base sur laquelle une coopération pourrait être établie, est discuté.

6.1.1 Besoins du SP

Les entretiens d'expert.e.s et les entretiens de groupe montrent que le SP a besoin de main d'œuvre qualifiée pour travailler dans des entreprises ou de main d'œuvre qui est préparée à s'installer. Pour des entrepreneur.euse.s, des employé.e.s qualifié.e.s sont des personnes qui connaissent la pratique et leur domaine de travail et qui ont les compétences personnelles, c'est-à-dire des valeurs humaines et l'éthique professionnelle nécessaires pour réussir dans l'agriculture. Le besoin principal du SP est donc que les diplômé.e.s des CFA soient assez qualifié.e.s pour servir dans les entreprises ou pour s'installer (E07).

Ce qui est valable pour le SP en général, à savoir le besoin d'employé.e.s connaissant la pratique, ne compte souvent pas pour les entreprises individuelles. Donc, même si les expert.e.s affirment qu'il y a un besoin en personnel qualifié dans le secteur agricole, les entrepreneur.euse.s à la base n'ont normalement pas besoin de main d'œuvre ou ne cherchent pas régulièrement des employé.e.s

qualifié.e.s. Ils ou elles ont plus souvent besoin d'ouvrier.ière.s temporaires qui aident dans l'exploitation de manière ponctuelle, par exemple au moment de la récolte. C'est pour cela que quelques expert.e.s pensent que le marché du travail est saturé en main d'œuvre qualifiée (*menace*). De plus, une grande partie du secteur agricole consiste en de petit.e.s producteur.rice.s, coopératives et unités de transformation qui ne sont pas vraiment en mesure d'embaucher des diplômé.e.s ou de prendre en charge des stagiaires en raison du manque de ressources financières et personnelles (*faiblesse*). Ce sont des raisons pour lesquelles beaucoup de diplômé.e.s qualifié.e.s ne trouvent pas d'emploi (G12, G22). C'est ainsi que, malgré le besoin du SP en employé.e.s qualifié.e.s, de nombreux diplômé.e.s sont au chômage (E02).

En ce qui concerne le problème du chômage, les gouvernements du Bénin et du Togo ont depuis quelques années l'objectif de promouvoir l'entrepreneuriat pour que la majorité des diplômé.e.s puisse s'installer après leur formation, même si les points de vue sur ce sujet diffèrent (*opportunité/ menace*) (E07, G01). Le représentant enquêté du MAEP par exemple doute que le projet de former seulement des entrepreneur.euse.s va profiter à l'agriculture au Bénin, parce que le secteur agricole a aussi besoin de technicien.ne.s pouvant accompagner les producteur.rice.s (E07).

Si les entreprises cherchent des employé.e.s qualifié.e.s, ils ont des exigences spécifiques quant aux compétences et connaissances des diplômé.e.s. Des enseignant.e.s des CFA et des expert.e.s interviewé.e.s savent que ce ne sont pas seulement des connaissances de la théorie qui sont importantes, mais que ce sont surtout les compétences pratiques et le savoir-être ou le comportement qui font de bons employé.e.s pour les entreprises (G01, G08). Un enseignant dit par exemple :

« Aujourd'hui, le marché de l'emploi s'intéresse beaucoup plus au savoir-être qu'à la connaissance. Il s'agit en fait de la vie en société, l'esprit du travail d'équipe, l'interaction avec les gens. Puis après, s'en suit le savoir-faire » (G24).

Cette perception correspond très bien aux exigences réelles des entreprises. Pour la grande majorité des entrepreneur.euse.s, le diplôme et les connaissances de la formation ne sont pas des critères décisifs pour être embauché.e. À l'inverse, pour devenir un.e entrepreneur.euse, une formation en entrepreneuriat est, selon la majorité des participant.e.s aux entretiens, indispensable (G01, G06, G21). En ce qui concerne les autres qualifications, ce sont les personnes qui connaissent la pratique et qui ont l'expérience du terrain qui sont plus demandées que celles qui ont seulement reçu une formation agricole théorique (G16, G22,

G26). De plus, les facteurs qui amènent les entrepreneur.euse.s à décider d'embaucher quelqu'un.e ou qui permettent aux entrepreneur.euse.s de réussir sont notamment le savoir-être, le comportement, la motivation à travailler durement et des valeurs personnelles. Les entrepreneur.euse.s ont mentionné les nombreuses qualités que les diplômé.e.s doivent avoir, par exemple la rigueur, le dynamisme, la capacité de travailler sous pression, la créativité, l'endurance, la ponctualité ou encore la curiosité (entre autres G02, G12, G16, G32).

6.1.2 Besoins des CFA

D'après les besoins du SP, il s'est avéré que les CFA, soient-ils publics ou privés, doivent adapter notamment leur formation vers une formation qui forme les apprenant.e.s à maîtriser la pratique et à connaître les domaines dans lesquels ils exercent pour qu'ils ou elles soient mieux préparé.e.s pour le marché du travail. La nécessité d'augmenter la partie pratique dans la formation est également la plus mentionnée dans les entretiens avec des apprenant.e.s :

« Il y a trop de théorie par rapport à la pratique. Le temps de pratique c'est 25 %, et le reste c'est de la théorie. Cela ne nous permet pas de toucher au bout des doigts, quand on sort on voit qu'il n'y a pas de conformité entre les deux, ce qu'on a appris et ce qui se pratique dans les entreprises, et ça cause des problèmes entre les chef.fe.s d'entreprises et nous, les stagiaires » (G33).

Selon les apprenant.e.s, davantage de pratique dans la formation serait très important parce que la théorie seule ne leur permet pas de s'intégrer de manière efficace et rapide dans des entreprises et sur le terrain (G33). Les apprenant.e.s savent aussi que sans connaissance pratique, il est très difficile de réussir en tant qu'entrepreneur.euse (G03, G10, G26). Il.elle.s souhaiteraient donc que les CFA offrent plus d'opportunités pour apprendre la pratique et plus de cours sur l'entrepreneuriat (G10, G17, G33).

Afin d'intégrer davantage de pratique et d'aspects entrepreneuriaux, également exigés dans la formation agricole par les apprenant.e.s, les CFA doivent effectuer des changements dans leurs formations, leurs locaux et leur personnel. Ceci sera approfondi dans les paragraphes suivants.

Pour mieux préparer les apprenant.e.s à travailler dans une entreprise ou à s'installer, la formation devrait s'aligner aux exigences du marché du travail. Comme ce n'est actuellement pas vraiment le cas (*faiblesse*), les enseignant.e.s des CFA pensent qu'il est important d'adapter les curricula pour améliorer la formation (G21, G27). Il a été jugé utile d'inclure davantage de pratique dans la formation, par exemple avec des cours sur la gestion d'une exploitation agricole

(E16, G05). Cela peut se faire par plus de cours pratiques pendant la formation au CFA, mais aussi en augmentant le nombre de stages par exemple. Un autre aspect est que les enseignant.e.s observent que les compétences personnelles sont de plus en plus importantes pour les entreprises, raison pour laquelle quelques CFA essaient d'insérer de telles compétences dans les curricula (G31).

Pour être capable d'enseigner les nouveaux curricula avec davantage de pratique et avec un contenu entrepreneurial, les CFA ont également besoin de locaux appropriés et d'enseignant.e.s qualifié.e.s. En effet, jusqu'à maintenant, les enseignant.e.s n'ont souvent pas l'expertise en ce qui concerne la pratique et l'entrepreneuriat (*faiblesse*). Afin d'être en mesure de dispenser une formation avec plus de pratique, les CFA ont besoin de personnes, entre autres d'entrepreneur.euse.s, ayant travaillé sur le terrain et étant engagées dans la formation (G07, G11, G22). De plus, les locaux et les machines (par exemple tracteurs, machines de transformation etc.) sont souvent vétustes ou ne fonctionnent pas et les moyens financiers manquent pour mettre en place des locaux appropriés pour enseigner la pratique (G07, G08, G26).

6.1.3 Synthèse : L'objectif commun

Pour résumer, l'objectif commun est de former de la main d'œuvre qualifiée, donc des personnes qui connaissent la pratique et le domaine dans lequel elles exercent (*force*). Le SP comme les CFA veulent donc intégrer davantage de pratique et de connaissances sur l'entrepreneuriat dans la formation agricole. Pour ce faire, les CFA doivent s'adapter en mettant en œuvre de nouveaux curricula et en embauchant des enseignant.e.s capables de transmettre la pratique, et les entreprises devraient intervenir dans les formations et y apporter leur perspective (sociale, économique et politique).

Comme il a été expliqué dans 6.1.1, il est indispensable de distinguer le SP en général et les besoins à court terme des entreprises agricoles et agroalimentaires qui ne forment qu'une partie du SP. En effet même si le SP en général a besoin de main d'œuvre qualifiée, les entretiens avec les entrepreneur.euse.s ont montré qu'il.elle.s n'avaient normalement pas besoin de renouveler le personnel qualifié. Cet écart entre les besoins du SP et des entreprises particulières est contraire à l'hypothèse de la GIZ, selon laquelle les entreprises au Bénin et au Togo auraient besoin de main d'œuvre qualifiée (GIZ, 2019b).

Le fait que les entreprises n'aient pas ce besoin de main d'œuvre qualifiée souligne la raison pour laquelle les gouvernements des deux pays mettent l'accent sur l'entrepreneuriat dans la formation. Si la concentration sur l'entrepreneuriat

est un succès et la plupart des diplômé.e.s s'installent, cela pourrait changer la dynamique de toute l'approche de l'intégration du SP dans la formation agricole. En effet, les entrepreneur.euse.s qui prennent des stagiaires ne les percevraient probablement plus comme de futurs employé.e.s, mais comme de futurs concurrent.e.s. Il convient cependant de ne pas perdre de vue qu'une augmentation du nombre de personnes travaillant dans le secteur agricole et agroalimentaire pourrait, à travers des synergies (par exemple une meilleure liaison entre les maillons des CVA ou la création d'associations ou de coopératives, comme des *agrobusiness clusters*) conduire à une dynamisation du secteur. La mutualisation des efforts et des forces permet la création de nouveaux métiers et le développement de la croissance.

Tableau 6 : Synthèse de l'analyse des besoins

Forces	Impact sur la coopération
Les besoins des acteurs principaux sont similaires – il est possible d'harmoniser les objectifs des différents acteurs.	L'exigence fondamentale de coopération est satisfaite.
Faiblesses	Impact sur la coopération
Les entreprises manquent d'argent, d'équipements et d'infrastructures pour prendre en charge les stagiaires et mettre du matériel à leur disposition.	La volonté des entreprises de s'engager dans une coopération est réduite.
Les CFA n'offrent pas toujours une formation adaptée aux besoins des entreprises	Les entreprises hésitent à accueillir des stagiaires.
Les enseignant.e.s n'ont souvent pas d'expérience dans le SP.	Les entreprises hésitent à accueillir des stagiaires.
Opportunités	Impact sur la coopération
L'intérêt pour le sujet au plus haut niveau politique s'est accru au cours des dernières années (CAADP).	Les entreprises ont plus d'attraits à s'engager dans une coopération.
Menaces	Impact sur la coopération
Le marché du travail est saturé et les entreprises n'ont pas besoin de main d'œuvre qualifiée.	La volonté des entreprises de s'engager dans une coopération est réduite.
Les politiques sectorielles accordent beaucoup d'attention à l'entrepreneuriat et négligent peut-être d'autres facteurs.	D'autres politiques importantes pour la coopération peuvent être laissées de côté.
Source : Propre illustration	

Que ce soit pour le marché national ou *a fortiori* international (exportation), l'union des acteurs peut améliorer les négociations et engendrer des partenariats durables non négligeables pour l'économie locale. Ce sujet pourrait être approfondi et faire l'objet d'une étude à part.

6.2 Les potentiels et les limites de la coopération

Compte tenu de l'objectif commun des CFA et des entreprises, le présent sous-chapitre aborde deux questions fondamentales : premièrement, les différentes formes de coopération existantes sont-elles adaptées aux acteurs ? Pour évaluer cet aspect, les expériences ainsi que les perceptions des risques et des avantages de la participation à des coopérations ont été discutées avec la méthode *Netmapping* et les entretiens avec les représentant.e.s des CFA et des entreprises. Comme c'est la forme de coopération la plus fréquente, hormis quelques exceptions, les stages en entreprise constituent la base d'une grande partie de l'analyse des bénéfices. Deuxièmement, les conditions sont-elles réunies pour réaliser des coopérations ? Ces conditions préliminaires constituent un élément central de l'analyse FFOM du chapitre suivant.

Afin de discuter ces deux questions, les facteurs qui peuvent soutenir ou entraver une coopération répondant aux besoins des parties prenantes sont présentés ci-dessous. Ces facteurs regroupent les résultats qualitatifs les plus souvent discutés par thème selon les catégories de réussite ou d'échec d'une coopération. Les entreprises et les CFA se considèrent comme ayant des rôles spécifiques dans la formation. Cependant, nos résultats montrent une hétérogénéité au sein des groupes d'entreprises et des CFA eux-mêmes. Le chapitre suivant souligne donc les réalités très différentes des acteurs, et leurs rôles dans la formation peuvent avoir des conséquences importantes sur la formulation des recommandations.

6.2.1 Facteurs favorables

Les facteurs favorables pour une coopération concernent tout d'abord le niveau entre les CFA et les entreprises. En analogie avec le concept IAD d'Ostrom, les facteurs qui favorisent des formes nouvelles ou renforcées de coopération comprennent une perception positive des avantages potentiels d'une coopération pour les acteurs. De plus, il existe dans certains cas une perception mutuelle positive entre les entreprises et les CFA qui facilite la volonté de coopérer. L'organisation des CFA et des entreprises en associations au niveau national peut également faciliter l'échange dans la pratique.

Les acteurs reconnaissent que le SP peut contribuer au système d'EFTPA.

À part l'importance primordiale d'avoir un besoin commun, une condition préalable pour une meilleure implication du SP dans le système d'EFTPA est que les CFA et les entrepreneur.euse.s estiment que la coopération puisse leur être bénéfique. Les entretiens ont montré que les représentant.e.s des CFA – soient-ils publics ou privés – sont pour la plupart conscient.e.s des avantages qu'ils tirent de leur collaboration avec le SP (*force*). Ces bénéfices concernent : (1) l'exposition des apprenant.e.s à la réalité et à la pratique, (2) la transmission de motivation avec de bons exemples d'entrepreneur.euse.s et (3) l'apport de nouvelles idées et technologies dans le système de formation. Pendant les entretiens, il est apparu que les entrepreneur.euse.s étaient perçus comme des acteurs jouant plusieurs rôles dans la formation, ce qui a été également confirmé par les entrepreneur.euse.s.

Premièrement, l'implication des entreprises complète la formation, surtout en exposant les apprenant.e.s aux réalités d'une manière qui n'est pas faisable pour les CFA (Go6, Go8, G18). Cet aspect est confirmé par la perception souvent entendue lors des entretiens avec les apprenant.e.s que la vraie préparation pour le marché du travail se déroule pendant les stages (Go7). Les entrepreneur.euse.s se voient comme des acteur.rice.s qui complètent et professionnalisent le travail des CFA en formant les apprenant.e.s à la pratique et à la réalité du travail agricole, surtout avec des stages (G28, G32, Eo2, Eo3).

Deuxièmement, pour quelques représentant.e.s des CFA, les entrepreneur.euse.s motivent et inspirent les apprenant.e.s à travers les bons exemples de leurs propres expériences (G31). Ils ou elles sont les acteurs qui connaissent les réalités du terrain ainsi que les exigences en termes de capacités des jeunes agripreneur.euse.s et employé.e.s dans le SP agricole.

Troisièmement, il.elle.s informent sur les innovations sur le terrain et apportent ainsi des connaissances dans le système quand les apprenant.e.s retournent aux CFA (Go6, G16, G22).

Dans cet esprit, Eo8 du Conseil National du Patronat (CNP) du Bénin note que le SP peut contribuer tout le long de la formation : de l'élaboration des curricula selon l'approche par compétences au plus haut niveau, avec la définition de la certification, au cours de la formation (pour enseigner dans « le langage des entreprises ») jusqu'à l'évaluation.

Les acteurs du SP estiment qu'ils peuvent profiter d'un engagement dans le système d'EFTP.

Comme il a déjà été mis en valeur, les besoins des entreprises individuelles ne sont pas nécessairement compatibles avec une intégration à long terme des diplômé.e.s dans les entreprises agricoles et agroalimentaires. Toutefois l'engagement des entrepreneur.euse.s dans la formation est essentiel et dépend surtout de leur perception des bénéfices à court terme. Les entretiens ont révélé qu'il existait une perception répandue des nombreux avantages d'un engagement entre SP et CFA (*force*). Les attraites les plus importants comprennent : (1) l'approfondissement de connaissances, (2) la main d'œuvre pendant les stages, (3) l'élargissement du réseau et (4) le recrutement. Les bénéfices sont classés dans l'ordre en fonction de la fréquence à laquelle ils ont été mentionnés dans les entretiens.

Les représentant.e.s du SP attendent d'un.e stagiaire qualifié.e qu'il ou elle contribue à la productivité de l'entreprise en apportant de nouvelles connaissances techniques. Donc, grâce à sa formation théorique, le ou la stagiaire soutient l'amélioration des activités d'entreprise et contribue à l'approfondissement des connaissances de l'entrepreneur.euse (Eo6, Eo8, E19). Plusieurs entrepreneur.euse.s disent rechercher des coopérations pour profiter de la théorie des stagiaires, pour partager des connaissances (Go2, Go6, G22, G25, G28) et pour de l'apprentissage mutuel (E19, Go2, G22). En revanche, à l'exception d'un.e, aucun.e représentant.e des CFA n'a reconnu l'importance de cet apprentissage mutuel pour les entreprises (G21).

La main d'œuvre a été identifiée comme un des facteurs les plus importants par les entrepreneur.euse.s, mais aussi par les expert.e.s des ministères chargés de la formation ou de l'agriculture (G16, G18, G25, G32). Ainsi, les apprenant.e.s participant à des stages sont utilisé.e.s comme de membres du personnel, et ne sont pas traité.e.s différemment (Eo2). Cela leur permet d'acquérir une expérience très pertinente des réalités de la profession agricole. Ce faisant, les stagiaires peuvent être utilisé.e.s comme main d'œuvre à moindre coût, voire gratuite. (E17, G22). Cependant, il y a certaines exigences pour que les stagiaires contribuent réellement au travail de l'entreprise. Par exemple, les stagiaires ne sont pas utiles tant qu'il.elle.s n'ont pas terminé plusieurs semaines d'apprentissage. Un entrepreneur explique que les stagiaires peuvent être considéré.e.s comme utiles à l'entreprise au cours de leur deuxième mois de travail. Il.elle.s ont généralement besoin du premier mois pour s'habituer aux processus, aux machines et à la manière de travailler (G28).

Une autre raison pour coopérer est l'élargissement du réseau de l'entreprise : recevoir des stagiaires apporte une certaine notoriété auprès des CFA et stagiaires, mais aussi des futur.e.s diplômé.e.s. En outre, les CFA sont des clients potentiels auxquels les entreprises peuvent vendre leurs produits (Go6). Une bonne relation avec les CFA permet également d'accéder plus facilement au soutien d'un.e spécialiste dans le CFA, ou les entreprises elles-mêmes peuvent offrir leurs services aux CFA (Go6, G16).

Pour quelques entrepreneur.euse.s qui ont besoin de diplômé.e.s, recevoir des stagiaires est aussi un moyen de trouver des employé.e.s qualifié.e.s. L'embauche d'une personne qui comprend déjà les procédures de l'entreprise et qui est connue par l'entrepreneur.euse peut faciliter considérablement le processus de recherche d'employé.e.s (G21). Par ailleurs, les entrepreneur.euse.s ont l'occasion d'observer les stagiaires pendant les stages, puis ensuite de recruter ceux ou celles qui sont qualifié.e.s pour le poste. Dans l'ensemble, cela signifie que les entreprises peuvent contribuer à la formation de leur propre (futur) personnel à travers la coopération : si les entreprises investissent dans la formation agricole, cela aura ainsi des effets positifs à long terme sur l'ensemble du secteur (E11).

La perception des CFA et de l'entrepreneuriat est positive.

Les avantages potentiels d'une implication dans la formation agricole sont donc évidents pour les entrepreneur.euse.s. Cependant, selon le cadre de l'IAD, la perception du travail des CFA détermine également la volonté des entreprises à coopérer. Cette perception concerne par exemple la capacité des CFA à enseigner aux apprenant.e.s d'une manière utile au secteur privé. Pendant les entretiens de groupe, les différences de la perception des entrepreneur.euse.s envers les CFA sont devenues claires, en commençant par les groupes de CFA privés et publics. Les entrepreneur.euse.s voient les CFA privés comme des institutions flexibles dans leur fonctionnement (*force*), surtout parce qu'ils ne sont pas obligés de suivre le ministère en charge de la formation de la même manière que les CFA publics (G18, G19). De plus, ils remarquent que les CFA privés sont flexibles pour entrer en partenariat avec les PTF parce qu'ils n'ont pas besoin d'une permission de l'État (G28). Les représentant.e.s des CFA privés ont également confirmé qu'ils possèdent plus de marge de manœuvre dans leur fonctionnement et qu'ils sont plus indépendants vis-à-vis de l'État en comparaison à leurs collègues étatiques (Go6).

En ce qui concerne la qualité de la formation, plusieurs entrepreneur.euse.s sont de l'avis que les compétences acquises par les apprenant.e.s qui sortent des CFA privés sont plus utiles pour leur travail. Il.elle.s considèrent la formation dans les CFA privés comme plus rigoureuse et performante (G22). Une des raisons invoquées était par exemple que des tels centres sont obligés d'être compétitifs sur le marché de prestataires de formation, donc d'avoir la réputation de bien outiller les apprenant.e.s (G28).

L'ouverture des CFA à la coopération avec le SP est également un résultat central et fondamental de l'analyse. Au cours des entretiens, le personnel des CFA a régulièrement mentionné les programmes existants ou prévus qui préparent leurs élèves à des stages, par exemple des cours de développement personnel (G11), ou à l'entrepreneuriat, par exemple des programmes d'incubateurs pour aider les diplômé.e.s à créer des entreprises (G31). Toutefois, il faut voir comment cette adaptation aux exigences du SP se traduit en projets concrets, étant donné que relativement peu de CFA ont effectivement mis en œuvre ces programmes – en particulier dans les CFA publics.

Les entreprises et les CFA sont organisés dans des groupements.

Les points ci-dessus concernent en particulier la volonté des acteurs de s'engager dans la coopération. Cependant, un autre aspect important est l'organisation des CFA et des entreprises : le regroupement des deux dans des associations nationales permet des échanges efficaces entre et parmi les acteurs (*opportunité*). Les associations sont des nœuds importants d'informations, car elles se trouvent entre les entreprises, l'État, le marché et les CFA (G2), ce qui est par exemple important pour l'élaboration des curricula. Les CFA au Togo sont organisés au sein de l'Association Professionnelle des Centres de Formation Agricole et Rurale du Togo (APCFAR), ce qui donne un cadre pour formuler une stratégie commune et permet d'avoir « plus de force » (G11) dans les rapports avec d'autres acteurs, car elle parle pour un grand nombre de CFA.

Également du côté des représentant.e.s des CFA et des entreprises, les associations d'entrepreneur.euse.s agricoles ont été désignées comme des acteurs importants pour mutualiser les ressources et besoins ainsi que de parler « d'une seule voix » (G19), entre autres par rapport à la formation (G5). Au Togo, on réalise des « synergies » (G11) en travaillant avec la Coordination Togolaise des Organisations Paysannes (CTOP). Elle permet d'échanger sur les besoins respectifs d'une manière efficace. Tout comme la CTOP au Togo, la Plateforme

Nationale des Organisations Paysannes et des Producteurs Agricoles (PNOPPA), conjointement avec la Chambre Nationale d'Agriculture au Bénin, est une organisation qui peut accepter un grand nombre de stagiaires et les répartir parmi ses membres (G18) ; cette possibilité peut réduire le travail des CFA, qui devraient à défaut s'adresser aux entreprises individuelles. Cependant, les enseignant.e.s du CIDAP estiment que la CTOP devrait avoir beaucoup plus de pouvoir à changer la formation (G11). De même, le manque de visibilité de la CTOP dans la formation était remarqué par les représentant.e.s de l'INFA de Tové. En général, les faïtières et les autres organisations ont été considérées comme ayant comparativement peu de pouvoir (présenté par les figures du *Netmapping* en annexe 9). Les réseaux et le pouvoir relatif des acteurs sont discutés en détail dans le chapitre suivant.

Synthèse des facteurs favorables

Pour résumer, les facteurs favorables à une coopération au niveau des acteurs directement impliqués, les CFA et les entreprises, comprennent une perception des avantages de la coopération et des avantages mutuels. Cela influence la volonté de coopérer avec l'autre partie. Toutefois, cela ne s'applique qu'à certains acteurs : tous les acteurs ne connaissent pas les avantages de la coopération ou ont une image positive les uns des autres, comme discuté dans ce qui suit. L'analyse a également montré que ce n'était pas seulement la volonté des acteurs individuels qui était décisive, mais aussi les canaux institutionnels d'échange entre eux. Le tableau 7 présente un aperçu de ces facteurs avec leur impact sur une coopération.

Tableau 7 : Facteurs favorables à la coopération	
Forces	Impact sur la coopération
Les acteurs reconnaissent que le SP peut contribuer au système EFTP.	Il y a une volonté de s'engager avec le SP.
Certains acteurs du SP estiment qu'ils peuvent profiter d'un engagement accru dans le système EFTP.	Il y a une volonté (partielle) de coopérer avec le CFA.
Certains CFA offrent des cours de développement personnel et du coaching entrepreneurial.	Les CFA sont prêts à s'adapter aux besoins du secteur privé.
Opportunités	Impact sur la coopération
Les entreprises et les CFA sont organisés en associations.	L'interaction entre et parmi les acteurs est facilitée.
Source : Propre illustration	

6.2.2 Facteurs défavorables

Contrairement aux points discutés ci-dessus, certains facteurs peuvent limiter la capacité des coopérations à répondre aux besoins des acteurs et empêcher la possibilité d'initier des coopérations. Ainsi, après avoir identifié l'objectif commun d'une coopération dans le chapitre 6.1.3, le chapitre suivant énonce d'abord les différentes perceptions concernant la responsabilité et l'intérêt d'initier une coopération (1). Ensuite, le chapitre porte sur l'auto-perception du SP concernant ses possibilités de cogestion (2). La perception des autres acteurs sur les CFA publics comme étant moins axés sur la pratique est identifiée comme un autre facteur défavorable (3). Pour finir, les deux dernières sections traitent des expériences négatives entre les représentant.e.s. des CFA et des entreprises (4) et la question de la répartition des coûts (5). Dans chaque section, les perceptions et les expériences négatives sont d'abord présentées, suivies des suggestions des acteurs pour limiter les effets négatifs et une brève discussion de résultats.

Les perceptions concernant la responsabilité et l'intérêt d'initier une coopération sont différentes.

L'un des facteurs nécessaires à la création d'une coopération est que l'un des acteurs prenne l'initiative, car même s'il existe un intérêt commun à la coopération (voir chap. 6.1.3), cela ne signifie pas qu'elle se produira automatiquement. Cependant, au cours des entretiens, les acteurs ont exprimé des points de vue très contrastés quant à la responsabilité à initier des coopérations : pour certains, elle est du ressort du SP, pour d'autres des CFA, pour d'autres encore du MESFTP/METFIP ou du MAEP/MAPAH. Les responsabilités ne sont donc pas clairement réparties dans cette situation d'action.

Par exemple, le représentant de la Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP) au MAEP au Bénin affirme que tandis que les CFA et l'État sont plus ou moins statiques, le SP est l'acteur le plus dynamique (E10). Selon lui, c'est donc aux entrepreneur.euse.s d'engager les autres acteurs. « Nous sommes des acteurs liés par une chaîne. Quand un maillon (les entreprises) est motivé, ça lui donne une force pour graisser la chaîne, et l'administration va bouger » (E10). De la même manière, plusieurs représentants de CFA ont énoncé que c'était aux entreprises de définir leurs besoins envers les CFA. (Go1, Go8). L'argument étant que les entreprises sont les mieux placées pour connaître leurs besoins en termes de personnel et donc en tant que potentiel employeur pour les diplômé.e.s.

Toutefois, les entretiens et les *Netmappings* ont révélé que la plupart des entrepreneur.euse.s ne se perçoivent pas ainsi. Il.elle.s se perçoivent et sont perçu.e.s par les autres acteurs comme ayant très peu de pouvoir pour changer la formation agricole (voir annexe 9). Pourtant, les entreprises ont également exprimé qu'ils devraient avoir plus de pouvoir pour changer la formation agricole et qu'ils seraient prêt à s'engager davantage (Go6).

Mais il y a aussi des doutes et une perception négative concernant l'intérêt des entrepreneur.euse.s à changer la formation du côté des CFA : malgré un besoin réel de recevoir des diplômé.e.s bien formé.e.s (G15), il.elle.s ne sont pas très volontaires (G27). Une raison donnée par les enseignant.e.s du LTA de Djougou est que le SP ne reconnaît pas la valeur du travail des CFA et la manière dont leurs entreprises peuvent en bénéficier (G18). Le représentant de la PNOPPA au Bénin renforce cette idée : selon lui, les CFA doivent s'appliquer eux-mêmes à se rendre plus visibles, « s'ouvrir au monde extérieur, se vendre, se montrer pertinents et donc se promouvoir » (Eog). Dans le sens d'Ostrom (2011), cette information (manquante) affecte donc aussi les résultats potentiels dans la situation d'action.

Les représentant.e.s des CFA se voient également limité.e.s dans leur pouvoir de changer le système agricole. Surtout dans les CFA publics directement rattachés aux ministères de l'éducation, les CFA peuvent faire des propositions, mais ne peuvent pas prendre de décisions fondamentales (G15). Donc même dans le cas où il existe un intérêt à changer la formation, le système étatique est perçu comme trop rigide, et les moyens pour permettre aux CFA publics de prendre les choses en main manquent (Go8). Cet aspect est présenté dans la figure 11, qui illustre les résultats agrégés du *Netmapping* pour les CFA publics visités au Bénin. Elle montre que les CFA considèrent avoir relativement peu de pouvoir pour changer le système d'EFTPA, surtout comparé aux MESFTP. Cela se traduit par la taille des cercles. Cependant, les enseignant.e.s et les autres membres du personnel des CFA estiment que les entreprises ont encore moins de pouvoir. L'autre *Netmapping* révèle que, dans la perception des entreprises et des CFA privés, les CFA publics n'ont pas assez de pouvoir pour changer la formation agricole (voir annexe 9).

Des difficultés à établir des contacts entre le SP et les CFA ont également été exprimées par certain.e.s entrepreneur.euse.s. Pour eux.elles, en contact avec les CFA, la dépendance des structures publiques aux ministères constitue un problème : « La communication entre nous est verticale, nous souhaiterions qu'elle soit horizontale » (G6). Cet état de fait se reflète dans la perception d'un lien étroit entre les CFA publics et le MESFTP/METFIP. Selon la perception des

entrepreneur.euse.s, l'autonomie et le meilleur fonctionnement des CFA privés leur offre plus de liberté pour innover et faire changer les choses (Go2, G12, G27). Cela permet aux CFA privés de mieux aligner leur formation agricole aux besoins pratiques du SP – plus facilement que les CFA publics, qui sont dépendants des décisions des ministères (Go8, G11). Selon les entrepreneur.euse.s interviewé.e.s au Bénin, leur lien avec les CFA privés est plus étroit qu'avec les CFA publics (voir annexe 9, *Netmapping* Bénin entreprises).

Un représentant de MESFTP au Bénin considère l'État comme étant généralement responsable, par exemple en matière d'allègement fiscal pour faciliter la coopération (E03). Le représentant de METFIP au Togo confirme que le rôle des ministères et de l'État est de faciliter le processus concernant l'encadrement, mais que c'est aux CFA de trouver des entreprises partenaires pour une coopération (E13). Les ministères de l'agriculture ne se considèrent également pas comme responsables, n'étant pas des acteurs directs dans la formation technique professionnelle (E07, E17).

Tableau 8 : Facteurs défavorables à la coopération – responsabilité	
Faiblesse	Influence sur la coopération
Les CFA et les entreprises ont des opinions différentes quant aux responsabilités pour mettre en œuvre la coopération.	De nombreuses coopérations n'émergent pas malgré la volonté.
Les CFA et les entreprises ont peu d'influence sur les processus politiques en matière de coopération, bien qu'il.elle.s en soient les premiers bénéficiaires.	L'émergence de la coopération dépend des acteurs qui ne sont pas directement impliqués.
Il y a peu de connaissances des uns des autres (SP et CFA) et des avantages potentiels de la coopération.	La volonté et les possibilités d'engagement dans une coopération sont réduites.
Source : Propre illustration	

En résumé, les responsabilités souvent peu claires en matière de mise en œuvre de la coopération constituent une faiblesse de la coopération (potentielle) (*faiblesse*). Les entrepreneur.euse.s et les CFA se perçoivent comme n'ayant pas assez de pouvoir, parce que seuls les CFA publics sont très étroitement liés aux ministères, alors que de nombreuses entreprises n'ont aucun accès à la politique. L'État lui-même, n'étant pas un acteur direct, ne se sent pas responsable. De nombreuses coopérations n'émergent donc pas, malgré une volonté présente. Les entreprises sont identifiées au même titre que les CFA comme étant les acteurs

qui tirent le plus grand bénéfice de la coopération à long terme, tout en n'ayant pas suffisamment d'influence sur le court terme afin de provoquer un véritable changement dans le système de formation, alors que ce sont les ministères qui ont un rôle central pour modifier et améliorer les CFA. Donc, les acteurs qui bénéficient le plus de la coopération – le SP et les CFA – ne peuvent l'influencer que partiellement, selon l'IAD (*faiblesse*). Par ailleurs, le manque de liens et de connaissances mutuelles entre le SP et les CFA fait que d'autres avantages potentiels secondaires ne peuvent pas être envisagés (*faiblesse*), ce qui réduit la volonté ou les possibilités d'engagement. C'est ce que l'exemple de la PNOPPA a montré, en affirmant que les CFA devaient se rendre plus visibles par eux-mêmes.

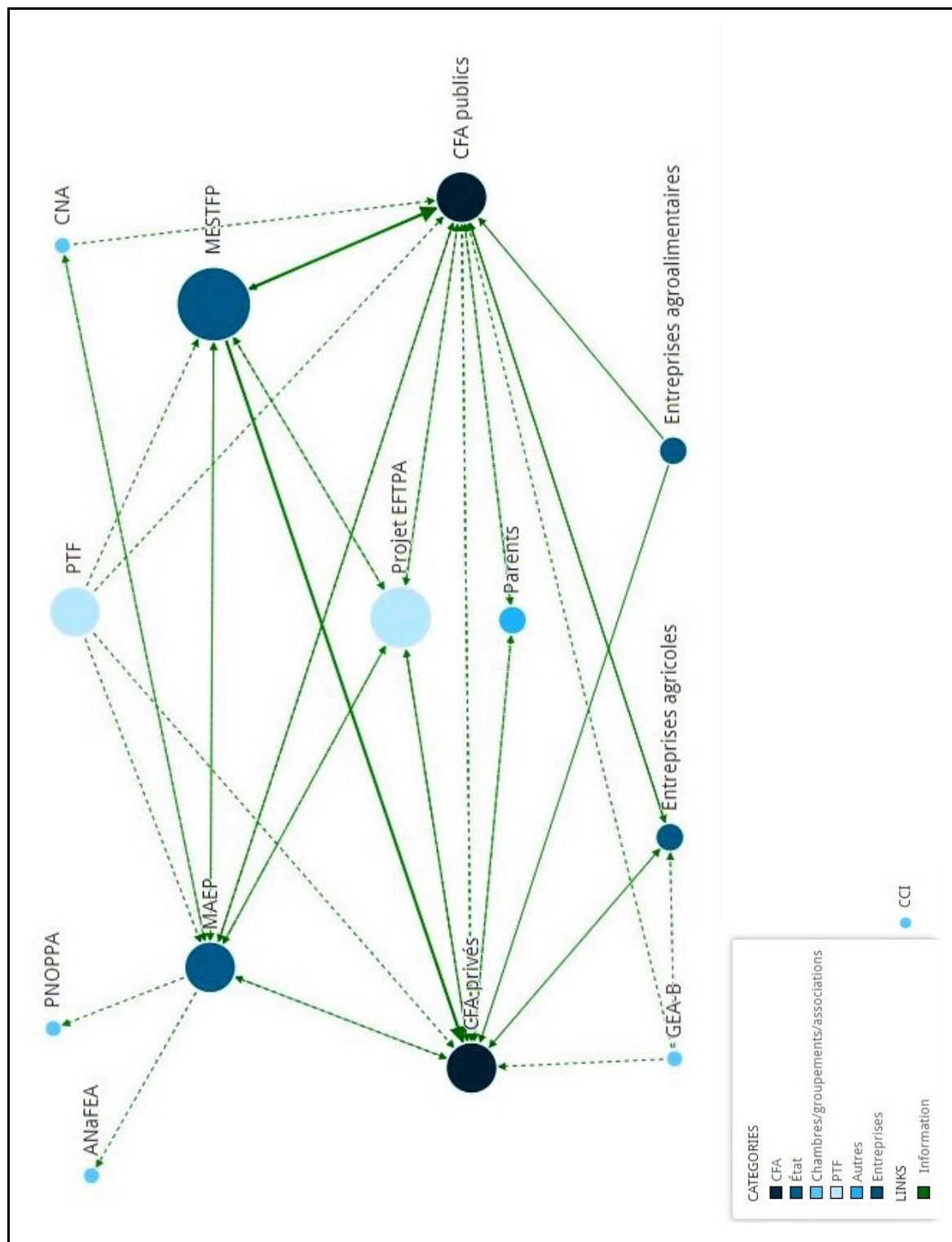


Figure 11 : Réseau selon les CFA publics au Bénin

Description : Les liens représentent tous les entretiens avec des représentant.e.s des CFA publics au Bénin. La taille des cercles représente le pouvoir de l'acteur à changer le système d'EFTPA. Les lignes vertes représentent un flux d'informations entre deux acteurs. La largeur de la ligne représente la fréquence à laquelle ce lien a été identifié.

Source : *Netmapping* pendant les entretiens de groupe

Le SP a l'impression que sa voix ne porte pas.

Comme évoqué précédemment, l'exercice du *Netmapping* a révélé la perception que le SP n'a pas le pouvoir nécessaire pour influencer la formation agricole. Plusieurs raisons ont été invoquées pour expliquer cette situation : d'une part, elles concernent les coûts d'investissement ; lors de plusieurs entretiens, les entrepreneur.euse.s ont estimé ne pas posséder les moyens pour s'engager davantage pour vraiment changer les circonstances (G18, G27). Pour faire entendre sa voix, il faut par exemple être membre d'une organisation, qui s'exprime dans le cadre d'échanges au niveau ministériel, ou du temps pour s'engager. Dans ce contexte, il est particulièrement important de noter que la situation financière peut être très différente d'une entreprise à une autre ; par exemple, les entreprises agroindustrielles peuvent investir plus que les petites entreprises de production (G27). Il est donc difficile de parler d'une seule voix (*faiblesse*).

D'autre part, afin de négocier les besoins et les modalités d'une coopération, les voix des différents acteurs doivent être entendues. À cet égard, les entrepreneur.euse.s ne participent pas ou n'ont pas de voix dans les cadres étatiques où il.elle.s pourraient s'exprimer (G18). Le représentant de la CNA au Bénin affirme que le SP semble être impliqué dans les cadres d'échange, mais que sa voix ne porte pas (E05). Le SP est minoritaire et dominé dans le groupe des parties prenantes. Cela apparaît également dans les résultats de *Netmapping* : dans tous les *Netmappings*, il n'y avait aucun lien entre le ministère de l'éducation et les entreprises (voir annexe 9). Par conséquent, les entrepreneur.euse.s se sentent incapables d'influencer les décisions à un niveau plus élevé, surtout en relation avec le MAEP/MAPAH ou le MESTFP/METFIP (G1, G2, G28). Une expression des besoins insuffisante touche particulièrement les petit.e.s entrepreneur.euse.s et les producteur.rice.s. Il.elle.s ont souvent peu de possibilités pour transmettre des propositions au ministère concernant leurs besoins en matière de profils d'employé.e.s recherchés (G15) (*faiblesse*).

Pour la coopération, les besoins non-entendus du SP résultants de l'exclusion des entrepreneur.euse.s des instances de décision représentent un défi (*faiblesse*). Au sens d'Ostrom (2009), il manque par exemple une communication en face-à-face pour faciliter la coopération. Comme décrit plus haut, cela est dû à l'hétérogénéité des entreprises et aux différentes capacités associées ainsi qu'à la sous-représentation du SP dans les cadres d'échange existants et à l'échange et la communication sur la formation qui se font principalement de façon verticale (des ministères aux CFA), ce qui n'inclut pas les entreprises.

Tableau 9 : Facteurs défavorables à la coopération – portée de la voix du SP	
Faiblesse	Influence sur la coopération
La voix et donc les besoins du SP ne sont souvent pas entendus.	La prise en compte des besoins dans une coopération est gênée.
Les entreprises sont hétérogènes en ce qui concerne la capacité d'accueil, l'équipement, le financement.	Le SP ne parle pas d'une seule voix, ce qui rend la communication plus difficile.
L'échange et la communication sur la formation se font principalement verticalement (des ministères aux CFA).	Un acteur principal pour la coopération (les entreprises) n'a pas d'influence, ce qui peut diminuer sa volonté.
Source : Propre illustration	

Les CFA publics sont perçus comme étant moins axés sur la pratique.

Contrairement à la perception des CFA privés comme étant axés sur la pratique et l'entrepreneuriat, les CFA publics sont considérés comme plus théoriques et conçus pour former des cadres de la fonction publique. Cela peut avoir plusieurs causes : soit parce qu'ils ne possèdent pas l'équipement nécessaire – par exemple en raison de la forte augmentation du nombre d'élèves des CFA publics au cours des dernières années (G2) ; soit parce qu'ils manquent d'expertise au niveau du corps professoral (G27) ; soit parce que l'orientation des programmes d'études est insuffisante pour transmettre ces compétences pratiques aux apprenant.e.s. Pour l'expert de la CNA au Bénin, la coopération des CFA publics avec les entreprises est donc particulièrement importante pour réduire les lacunes au niveau des écoles (E05). Pourtant, les entrepreneur.euse.s perçoivent la qualité de la formation comme insuffisante. Par conséquent, il.elle.s sont moins disposé.e.s à accueillir des apprenant.e.s des CFA publics, car il.elle.s sont perçu.e.s comme ayant moins de compétences pour travailler efficacement dans l'entreprise (E05). Le *Netmapping* des entreprises au Bénin montre également un lien plus étroit des entreprises avec les CFA privés qu'avec les CFA publics. Les entrepreneur.euse.s ont également l'impression que trop d'attention est donnée aux diplômes des CFA publics au détriment de la qualité de la formation (G28). Pour faire face à ce problème, les responsables ont déclaré qu'il.elle.s étaient en train de mettre davantage l'accent sur la formation entrepreneuriale, c'est-à-dire de former de futur.e.s entrepreneur.euse.s (G02, G31).

De la même façon, les représentant.e.s des CFA privés considèrent leurs diplômé.e.s plus versé.e.s dans la pratique que ceux ou celles des CFA publics

(G11, Go6). Les diplômé.e.s des CFA publics ont confirmé cette idée, en constatant que les CFA publics forment surtout des technicien.ne.s ou des fonctionnaires ministériel.le.s : « Quand les gens sortent de l'INFA de Tové, ce n'est pas pour entreprendre, c'est pour servir comme conseiller agricole au niveau de l'État » (G11). Les représentant.e.s du CFA public de Djougou ont souligné ce point, affirmant que « c'est le ministère pour lequel nous formons [...] pour la plupart des techniciens » (G18), alors que l'auto-perception de l'INFA de Tové n'est pas conforme à ces déclarations sur le fait de ne pas former les entrepreneur.euse.s (Go1).

En résumé, les perceptions ou réputations différentes des CFA publics et privés par le SP peuvent d'après Ostrom (2009) être considérées à la fois comme une force et une faiblesse (*force/ faiblesse*) : fondamentalement, les perceptions positives des CFA privés montrent d'une part qu'il y a une reconnaissance mutuelle et qu'un potentiel pour la coopération est donc existant, mais d'autre part que les perceptions plutôt négatives des CFA publics montrent également que l'approche pour l'initiation et le déroulement des coopérations doit être adaptée au type de CFA.

Tableau 10 : Facteurs défavorables à la coopération – hétérogénéité des CFA	
Faiblesse et force	Influence sur la coopération
Les CFA (publics et privés) sont hétérogènes par rapport à leur orientation pratique.	L'approche pour l'initiation et le déroulement d'une coopération doit être adaptée au type de CFA (public ou privé).
Source : Propre illustration	

Il y a des expériences négatives par rapport au déroulement de la coopération.

Afin d'initier une coopération ou de continuer de s'y engager, il est important d'analyser les expériences des acteurs des uns avec les autres ou, d'après Ostrom (2009), les actions passées. Par conséquent, certaines expériences pertinentes sont discutées d'une manière plus détaillée ci-dessous. Chaque paragraphe contient des défis, mais aussi des propositions et des idées décrites par les acteurs pour affronter ces défis.

Un facteur entravant rapporté par beaucoup d'entrepreneur.euse.s est le comportement des apprenant.e.s pendant les stages en entreprises. Les

entrepreneur.euse.s constatent que les stagiaires ne semblent pas être motivé.e.s par le travail et l'apprentissage, manquant d'intérêt et de curiosité (Go2, G32). Quelques apprenant.e.s approuvent cette critique en disant qu'un stage peut les aider seulement s'il y a la motivation (G13). Par ailleurs, quelques entrepreneur.euse.s se plaignent de l'absence de respect : « Ils ne nous respectent pas parce qu'ils estiment que nous n'avons pas de diplômes » (G19). Ainsi, un comportement respectueux envers l'entrepreneur.euse ainsi qu'envers les règles et les conseils sont des facteurs déterminants (Go2, G21). Dans certains cas, le ou la stagiaire a même été renvoyé.e (G21). Les entrepreneur.euse.s ainsi que les CFA reconnaissent cette problématique : certains ont déjà réagi en ajoutant des cours de développement personnel dans les curricula habituels (G24, G27, G28), ce qui est aussi une proposition du SP (Eo2, G19). De plus, dans un entretien, les entrepreneur.euse.s ont proposé d'envoyer les apprenant.e.s à l'étranger pour leur offrir la possibilité de faire différentes expériences qui pourraient influencer leur comportement. Par ailleurs, pour motiver les jeunes, les CFA leur donnent la possibilité de choisir leurs sites de stage en mettant à la disposition des apprenant.e.s une liste d'entreprises (G15, G22). Pour mieux impliquer les stagiaires et les motiver, quelques entrepreneur.euse.s définissent également les objectifs à atteindre ensemble avec le ou la stagiaire en début de stage ou, parfois, il.elle.s offrent des primes comme vecteur de motivation (G32).

Malgré l'identification des objectifs de stage dans quelques entreprises, un défi principal de la coopération axée sur la pratique est le partage de connaissances : les entrepreneur.euse.s s'inquiètent de dévoiler aux stagiaires leur stratégie commerciale, vue comme un « secret ». Certain.e.s l'appellent même espionnage si les stagiaires partent directement après avoir acquis les compétences les plus importantes (Go2). Cependant, il y a des entrepreneur.euse.s prêt.e.s à partager leurs secrets si les apprenant.e.s apportent aussi leurs connaissances (G22). Le partage des connaissances est également l'un des plus grands défis selon les enseignant.e.s. Il.elle.s constatent que les entrepreneur.euse.s verraient les apprenant.e.s comme de futur.e.s concurrent.e.s, comme décrit ci-dessus (G15, G18, G31). Une autre raison à cette réticence pourrait être la perception, surtout des CFA privés, de se faire concurrence : « Nous produisons et vendons les mêmes produits sur le même marché. Il nous est donc difficile de les aider » (G16). Un représentant de TIC Agro Business Centre propose donc que les entrepreneur.euse.s montrent les techniques générales (par exemple de la production bio) aux stagiaires sans risquer la perte de leur propriété intellectuelle, parce que les apprenant.e.s n'ont pas forcément besoin de connaître les méthodes exactes de production (Eo1).

D'autres aspects de déroulement sont directement liés à l'organisation du stage. Pour quelques entrepreneur.euse.s, la durée et la période du stage semblent défavorable : par exemple, un.e stagiaire est utile pour certaines tâches à partir du deuxième mois. Cela cause donc des difficultés pour des stages d'un mois seulement, puisque c'est la durée dont ils ou elles ont besoin pour se familiariser avec le travail de l'entreprise (G28). De même, la période du stage est importante si les stagiaires veulent apprendre certains processus ou faire l'expérience de certaines technologies. Un exemple donné par un entrepreneur à l'INFA de Tové était l'expérience avec un système d'irrigation qui n'est pas utilisé durant toute l'année (Go2). En demandant aux entreprises leurs cycles de travail, les apprenant.e.s peuvent donc être plus utiles pendant le processus de production, ce qui rend les stages plus performants et aussi rentables (G15). Pourtant, cela exige une certaine flexibilité des CFA qui souvent envoient les apprenant.e.s en stage seulement en juin (Go8, G11).

En dehors de la sélection de la bonne période et de la durée du stage, il est aussi pertinent pour les entrepreneur.euse.s de recevoir des stagiaires avec un profil correspondant à l'entreprise. Le représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Bénin (CCIB) va même jusqu'à dire que la difficulté ne concerne pas la disponibilité du SP, mais plutôt la sélection des stagiaires qui ne répondent pas à ses besoins (Eo6). Un entrepreneur interviewé ne prend par exemple que des apprenant.e.s en 4^{ème} année, parce qu'il.elle.s sont, selon lui, plus matures (G32). Le représentant du MAEP propose de mettre en place un « réservoir » de profils adéquats à la disposition des entreprises ; cela veut dire une liste avec les stagiaires potentiel.le.s et leurs profils (E10). Un entrepreneur ajoute qu'en revoyant les processus de sélection des apprenant.e.s, les CFA peuvent encore mieux répondre aux exigences du SP (G32).

Comme dernier point quant au déroulement, la diversité des expériences en fonction du degré d'intégration du SP dans la formation sont examinées. Un entrepreneur exprime ses doutes par rapport à l'implication du SP dans le système d'EFTPA. Il affirme que les CFA ne seraient pas prêts à impliquer activement les entreprises dans la formation et que les entrepreneur.euse.s auraient de sérieux problèmes à former les stagiaires (G19). Une entrepreneuse est prête à travailler avec les CFA – à condition que les CFA la perçoivent également comme formatrice (E15). D'autres entrepreneur.euse.s souhaitent être invité.e.s aux séances de partage d'expérience des apprenant.e.s à leur retour de stages, par exemple à leurs présentations ou rapports de stage (Go2). Dans d'autres CFA, les entrepreneur.euse.s sont déjà impliqué.e.s comme membres du jury, ou bien il.elle.s reçoivent des primes, ou bien il.elle.s attribuent une note de fin de stage

faisant partie du diplôme (G22, G32). D'autres entrepreneur.euse.s souhaitent être plus impliqué.e.s dans le processus de sélection des apprenant.e.s : les candidat.e.s présélectionné.e.s pourraient être envoyé.e.s en stage chez les entrepreneur.euse.s qui confirment la qualification des candidat.e.s (Go2). Ainsi, les entreprises pourraient également contribuer à assurer l'aptitude des apprenant.e.s. Ensuite, les entrepreneur.euse.s souhaitent être plus impliqué.e.s dans le développement des curricula (Go2). Comme cela a déjà été évoqué, la GIZ appuie régulièrement les programmes du MESFTP/METFIP dans la relecture des anciens curricula et la conception de nouveaux curricula (G24, G31). La contribution des entrepreneur.euse.s et des professionnel.le.s du métier agricole dans l'élaboration des curricula est une forme de coopération de plus en plus explorée. Elle permettrait d'offrir des formations qui répondent aux besoins du marché agricole et agroalimentaire (G21, G16).

En résumé, d'une part, les expériences passées, par exemple la perception négative des entrepreneur.euse.s concernant le comportement des stagiaires ou le partage des connaissances, sont des défis pour les futures coopérations (*faiblesse*). Ces expériences négatives peuvent causer une méfiance d'un acteur envers l'autre, mais aussi envers la coopération elle-même. D'autre part, une force est que certains CFA prennent déjà des mesures pour y remédier en offrant des cours de développement personnel/ de coaching (*force*). Puis, un aspect positif à souligner est la volonté de certain.e.s entrepreneur.euse.s à s'impliquer dans les CFA au-delà de la formation pratique, comme dans certains cas avec la sélection des étudiant.e.s ou avec l'élaboration des curricula (*force*). Le potentiel d'implication des entrepreneur.euse.s dans les CFA en dehors de la formation pratique n'est pas pleinement exploité (*faiblesse*).

En outre, dans de nombreux cas, l'organisation des stages ne se fait pas conformément aux exigences des acteurs (en particulier du SP), que ce soit dans la sélection des stagiaires ou dans la période ou la durée du stage (*faiblesse*).

Finalement, le fait que beaucoup d'entrepreneur.euse.s hésitent à partager leurs connaissances est problématique ; en mettant l'accent sur l'entrepreneuriat, les entrepreneur.euse.s risquent de former leurs futur.e.s concurrent.e.s (*faiblesse*).

Tableau 11 : Facteurs défavorables à la coopération – expériences négatives	
Faiblesse	Influence sur la coopération
Dans certains cas, les entrepreneur.euse.s ont une perception négative des stagiaires en raison de mauvaises expériences dans le passé.	Après avoir fait des expériences négatives, il est plus difficile de motiver des entrepreneur.euse.s à coopérer.
Le potentiel d'implication des entrepreneur.euse.s dans les CFA en dehors de la formation pratique n'est pas pleinement exploité.	En respectant des idées/ souhaits des entrepreneur.euse.s par rapport à leur intégration, les entrepreneur.euse.s peuvent être mieux incité.e.s.
Les CFA organisent les stages d'une manière qui n'est souvent pas conforme aux exigences des entreprises.	Une coopération adaptée peut augmenter la volonté des entrepreneur.euse.s à s'engager.
Le SP hésite à partager ses connaissances : les entrepreneur.euse.s forment leurs futur.e.s concurrent.e.s.	Les entrepreneur.euse.s hésitent à prendre des stagiaires.
Force	Influence sur la coopération
Certains CFA offrent des cours de développement personnel et du coaching pour répondre aux besoins des entreprises.	La confiance nécessaire entre les acteurs sera établie.
Certain.e.s entrepreneur.euse.s veulent s'impliquer dans les CFA au-delà de la formation pratique.	Il y a une volonté des entrepreneur.euse.s de coopérer davantage.
Source : Propre illustration	

La gestion des coûts

Le partage des coûts a beau être une question primordiale, elle est souvent laissée ouverte dans la coopération. Dans la logique du IAD, les coûts et avantages nets sont directement liés aux résultats potentiels d'une coopération réussie – surtout que les stages sont une forme de coopération coûteuse en raison des déplacements et des séjours des stagiaires. Il est remarquable que ce soient surtout les entrepreneur.euse.s, mais aussi les représentant.e.s de la politique ou du SP en général, qui mettent l'aspect des coûts au premier plan. Les CFA publics en particulier perçoivent les coûts de déplacement comme une question dont les entrepreneur.euse.s doivent se charger, par exemple avec le soutien des PTF (G15) (*faiblesse*). Mais les CFA privés qui reçoivent eux-mêmes des stagiaires comprennent mieux les enjeux concernant leur logement et leur alimentation (G27). Quelques entrepreneur.euse.s disent qu'ils ou elles n'ont aucun avantage

pécunier en recevant des stagiaires et en participant à leur formation (Go2, G16, G32). Pour la plupart des entreprises, les coûts (pour l'hébergement, la nourriture, le matériel et l'équipement) pour offrir des stages (de bonne qualité) et pour recevoir des stagiaires les freinent beaucoup, car il faut être capable d'offrir les commodités nécessaires (E14, E19, Go2). De plus, si les entrepreneur.euse.s reçoivent des stagiaires féminines, surtout avec des enfants, le logement doit répondre à des exigences supplémentaires (E14). Donc, une contrainte majeure pour recevoir des stagiaires est celle du logement. De plus, il faut mettre du matériel et de l'équipement à leur disposition afin de les placer dans une logique de travail d'apprentissage (Go2, G32). Un entrepreneur a déclaré qu'il payait 20.000 FCFA pour chaque stagiaire, ce qui dépasse souvent les moyens financiers d'un grand nombre d'entrepreneur.euse.s (Go2, Eo2) (*faiblesse*).

En plus de ces coûts, il existe une insécurité par rapport aux coûts additionnels en cas d'impondérables. Par exemple, des stagiaires pourraient se blesser sur le site, ce qui est un problème sans assurance de santé (E14, E17, E19). Dans la même logique, il faut une assurance au cas où les stagiaires endommageraient des outils ou causeraient une perte dans la production (E17, Go2, Go6) (*menace*).

Un autre aspect qui concerne le financement de stages et d'autres formes de coopération est l'investissement en termes de temps : il faut être disponible et dégager du temps (Eo3, E17). « Pour l'entreprise, le temps est précieux », donc selon l'expert de la CCIB, le temps investi doit être rentable (Eo6). Il faut garantir que les entreprises puissent bénéficier du temps investi (Eo1). Un dilemme à ce niveau est que le temps et l'argent sont des investissements incertains ; cela veut dire que l'entreprise contribue à la formation du ou de la stagiaire sur le court terme, mais elle ne profite pas nécessairement sur le plus long terme.

En résumé, l'une des faiblesses actuelles de la coopération est que de nombreuses entreprises n'ont pas les dispositions nécessaires pour prendre en charge les stagiaires, surtout féminines. Les stages coûtent chers à cause du logement et de la nourriture, raison pour laquelle quelques entrepreneur.euse.s hésitent ou refusent de prendre des stagiaires. La mise en œuvre de la coopération est donc limitée par les ressources financières disponibles. En outre, le fait que les modalités financières de la coopération ne soient souvent pas clarifiées a un effet particulièrement décourageant, surtout pour le SP. En plus du manque de clarification des modalités entre les partenaires de coopération, la couverture d'assurance n'est souvent pas suffisante non plus (assurance maladie pour les apprenant.e.s en stage, assurance des équipements des entrepreneur.euse.s).

Tableau 12 : Facteurs défavorables à la coopération – coûts	
Faiblesse	Influence sur la coopération
De nombreuses entreprises n'ont pas les moyens de prendre en charge les stagiaires.	La mise en œuvre de la coopération est limitée par les ressources financières.
Il existe une ambiguïté concernant les aspects financiers de la coopération.	Des modalités non précisées réduisent la volonté de coopération des acteurs.
Menace	Influence sur la coopération
La couverture d'assurance n'est pas suffisante (assurance maladie pour les apprenant.e.s en stage, assurance des équipements des entrepreneur.euse.s).	La mise en œuvre de la coopération est limitée.
Source : Propre illustration	

6.2.3 L'encadrement politico-institutionnel

Même si cette étude se concentre sur la coopération entre les entreprises et les CFA, la coopération n'est pas détachée du cadre politico-institutionnel. Le chapitre suivant examine donc le rôle de l'État ainsi que l'importance des PTF pour la coopération et les autres conditions cadres.

Le rôle de l'État

L'État a régulièrement été cité comme étant central pour initier une coopération (E11), par exemple en créant le cadre légal approprié (G1), en dynamisant les liens, en donnant les orientations et visions (G21), en facilitant la formalisation (G1) et en finançant les autres acteurs (E02). Des différences importantes entre l'intérêt et le pouvoir des ministères concernés à apporter des changements au système sont toutefois évidentes.

Lors de chaque entretien avec le corps professoral des CFA et les entrepreneur.euse.s, le ministère de l'enseignement secondaire était identifié comme étant l'acteur le plus important pour changer la formation agricole. Ceci est illustré dans figure 13, qui présente les résultats quantitatifs du *Netmapping* : le ministère chargé de l'enseignement est perçu, surtout par le personnel des CFA publics, comme étant l'acteur ayant le plus de pouvoir pour changer le système d'EFTPA. Concernant les rôles dans la formation agricole, le MESTFP/le METFIP sont décrits comme étant au « nœud de la formation » (G31). Dans le rôle

d'encadreur, chacun possède la force de qualification et est responsable des curricula (G11, G18). En plus, toute information officielle doit passer par ce « chapeau » (G15) de la formation, même s'il y a beaucoup d'échanges plutôt informels qui se déroulent à d'autres niveaux (G1).

Le MAEP/ MAPAH sont responsables de l'orientation des pratiques agricoles de l'État, par exemple avec les filières à promouvoir (G18, G31). Ils peuvent donc créer un environnement politique favorable, comme ont évoqué de nombreux acteurs dans les deux pays. D'une manière générale, cela concerne l'attention accrue accordée au secteur agricole : « Ce n'est que durant cette dernière décennie que les gouvernements ont commencé à se pencher vers les métiers du secteur primaire, notamment l'agriculture » (G11). Un exemple se trouve dans le cadre du concept des Agropoles, qui vise une spécialisation de l'agriculture dans les régions du Bénin. De telles politiques offrent également de nouvelles possibilités pour des formes d'échange entre les secteurs publics et privés dans la formation agricole (*opportunité*). Par exemple, pour le projet Agropoles, des (grandes) entreprises peuvent exprimer leurs besoins, et les ministères peuvent adapter les curricula (G8).

Les difficultés rencontrées par les petites entreprises ou les producteurs.rice.s pour faire entendre leur voix dans ce contexte sont examinées dans le sous-chapitre suivant.

Eo8 explique que le SP a tout d'abord besoin d'un cadre d'échange contraignant avec lequel les entrepreneur.euse.s pourraient exprimer leurs besoins et dynamiser les liens avec les CFA. Cette idée a été approuvée par des acteurs des CFA et des entreprises elles-mêmes : par exemple, les enseignant.e.s de l'INFA de Tové ont constaté que si la dynamique de mieux intégrer le SP dans le système d'EFTPA ne vient pas du niveau ministériel, il n'y aura pas de changement (G1). Au Bénin, la création d'un cadre en 2011, devenu en 2018 le cadre national de concertation pour des échanges concernant le rapprochement du milieu professionnel à la formation agricole, reflète la notion d'un niveau politique qui s'engage (E3). Ici, une différence apparaît entre les deux pays, cette forme de dialogue n'étant pas encore institutionnalisée au Togo. Au Togo également, E17 du MAPAH a évoqué la reconnaissance de l'importance d'une meilleure implication du SP dans le système d'EFTPA dans la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) actuelle ; même s'il avoue lui-même que la stratégie n'est pas encore complète.

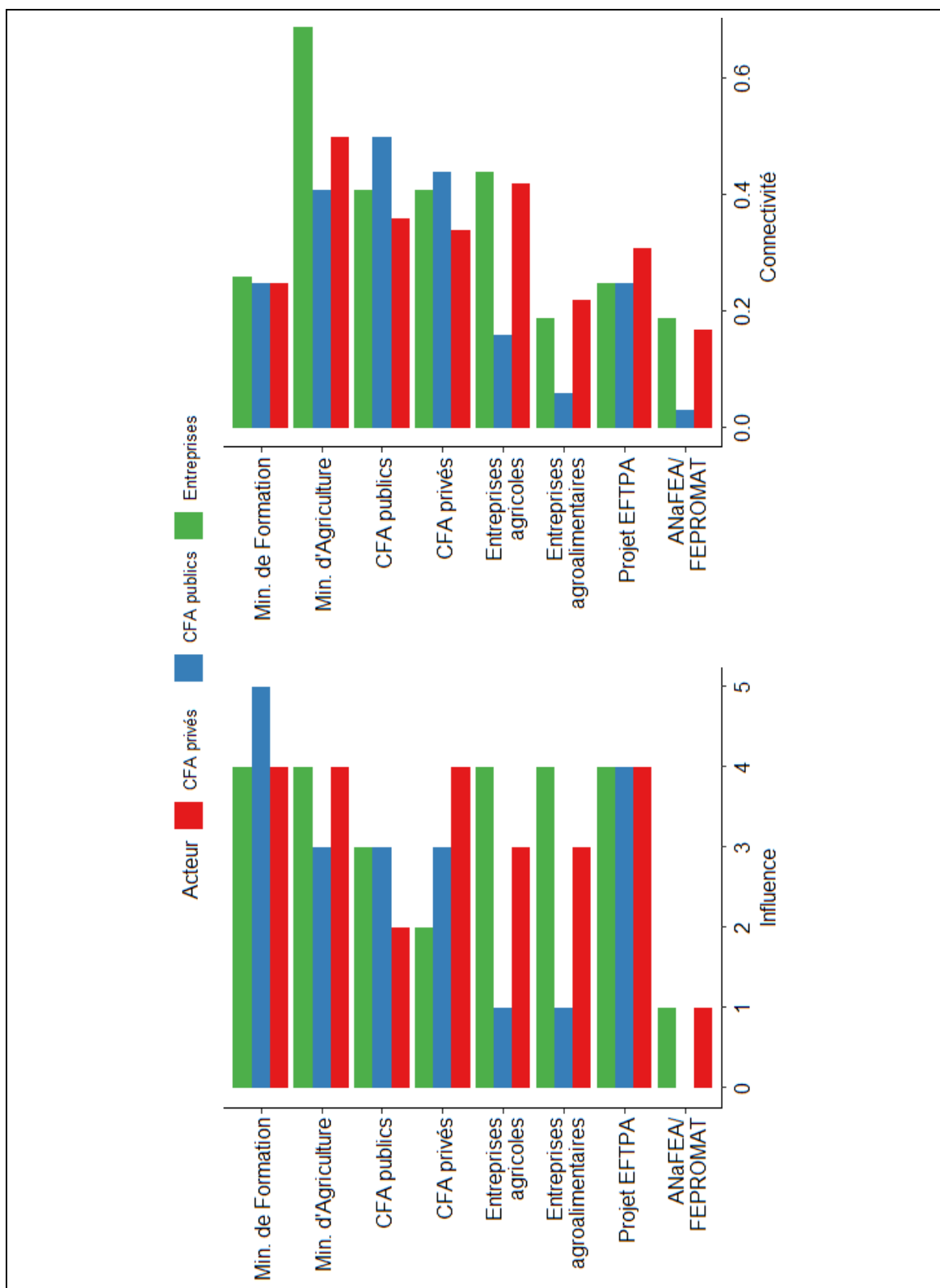


Figure 12 : Résultats quantitatifs du Netmapping

La hauteur des barres représente la perception des acteurs respectifs : à gauche de l'influence à changer le système de l'EFTPA et à droite la « connectivité » de l'acteur, une mesure relative au nombre de liens qu'il possède.

Source : Issue des entretiens

De la même manière, les acteurs des ministères chargés de la formation professionnelle des deux pays ont fait part de leur volonté d'orienter davantage leurs travaux vers une formation selon l'approche par compétence avec plus de pratique (E3, E12).

Les ministères ont donc le pouvoir de prendre des décisions qui pourraient faciliter les coopérations entre CFA et entreprises, mais certains acteurs doutent de leur volonté à changer la formation agricole (Go6), questionnant leur impact sur le travail sur le terrain (G19). Au niveau politico-institutionnel également, les acteurs n'ont pas tous la même motivation. E10 de la DPP au MAEP voit les différences entre les employé.e.s ministériel.le.s concernant leur volonté de s'engager pour un changement : pour lui, il faut d'abord identifier les jeunes fonctionnaires les plus dynamiques pour inciter des échanges. Il constate que beaucoup d'employé.e.s ministériel.le.s ne leur portent pas beaucoup d'intérêt, étant absorbé.e.s par d'autres thématiques ou tâches.

Quelques acteurs au niveau des CFA et des entreprises perçoivent un manque d'argent au niveau institutionnel qui limite la capacité à mettre en œuvre les changements fondamentaux (G18, G21). Un autre aspect problématique pour un engagement venant de la part de l'État dans la formation est la perception d'un manque d'échange entre les ministères en charge de l'agriculture et ceux en charge de la formation professionnelle. Par exemple, au Bénin, E07 du MAEP explique que les besoins de son ministère ne sont pas pris en compte par le MESTFP avant de développer les curricula de formation. Dans la même logique, les entrepreneur.euse.s et les enseignant.e.s ont régulièrement constaté que les ministères respectifs en charge de l'agriculture possèdent moins de pouvoir que ceux en charge de l'enseignement supérieur (G27, G32). Cet aspect-ci peut être considéré comme problématique : c'est le MAEP qui connaît le mieux les besoins du secteur agricole et des CFA, et qui emploie une grande partie des diplômé.e.s en tant que conseiller.ère.s agricoles ou fonctionnaires (E09, G18). Quelques enseignant.e.s des CFA ont également exprimé le souhait d'avoir plus de contact avec le ministère en charge de l'agriculture qu'avec celui en charge de la formation professionnelle « parce qu'il connaît les besoins des CFA, et on se comprend plus vite » (G18). La figure 12 confirme cette perception, montrant le ministère chargé de l'agriculture comme étant moins puissant dans le système d'EFTPA que le ministère chargé de la formation, mais beaucoup mieux connecté avec tous les autres acteurs. Pourtant, le représentant de la Direction de la Qualité des Innovations et de la Formation Entrepreneuriale (DQIFE) au MAEP constate que même si la coopération entre les ministères n'était pas bonne dans le passé, il

existe maintenant un travail commun pour l'identification des métiers porteurs, l'élaboration de curricula, l'organisation de la formation etc. (E07).

Le soutien des PTF : un facteur (dé)favorable ?

Les PTF et leurs projets sont des acteurs importants dans la formation agricole et donc la coopération entre les CFA et les entreprises. La figure 12 montre que lors des exercices de *Netmapping*, les PTF ont été perçus comme ayant autant d'influence que les ministères. Une raison pour laquelle les PTF s'engagent fortement dans le secteur agricole est que le financement de ce dernier est insuffisant à tous les niveaux : les CFA, aussi bien que les entrepreneur.euse.s, dénoncent l'absence d'une banque agricole qui pourrait financer par exemple l'installation des entreprises des jeunes diplômé.e.s, mais aussi appuyer d'autres activités au sein et en dehors de la formation (G02, G21, G25). Au Togo, un mécanisme a été récemment mis en place pour combler ce vide, le Mécanisme Incitatif pour le Financement Agricole (MIFA) (G05). De plus, des projets comme le Projet Emploi des Jeunes (PEJ) avec le soutien technique et financier de la BM au Bénin ou le projet Structuration et Amélioration de la Formation Agricole et Rurale et de l'Insertion (SAFARI) subventionné par l'Agence Française de Développement (AFD) au Togo appuient le Bénin et le Togo dans le financement de la formation et du secteur agricole (E17).

Au niveau des CFA et des entreprises, les PTF soutiennent la coopération aussi directement en rémunérant les entreprises pour qu'elles puissent recevoir des stagiaires (G15, G18). Les enseignant.e.s d'un CFA public disent même qu'ils ont « besoin de plus d'appui des PTF afin de pouvoir financer un plus grand nombre d'apprenant.e.s au cours de leur stage » (G15). Il.elle.s sont conscient.e.s des difficultés pour loger les stagiaires, mais n'ont eux-mêmes pas les moyens de soutenir les entreprises, donc il.elle.s espèrent que « le PTF décide d'accompagner l'entreprise et dans ce cas, ça se gèrera entre eux. En tant que centre de formation, nous n'apportons rien » (G15). Les enseignant.e.s d'un CFA privé confirment que c'est grâce aux PTF qu'ils peuvent mieux convaincre le SP de s'impliquer dans la formation professionnelle. (G11). De plus, des projets tels que le projet EFTPA s'engagent dans la formation de formateur.rice.s en leur fournissant par exemple des outils pédagogiques (E03, G31) ou des équipements ainsi que des entreprises (E11). Le représentant de la DQIFE du MAEP constate que « sans l'appui du projet EFTPA, il faut que le SP exprime ses besoins au MAEP, parce que le MAEP intervient à la formation maintenant » (E11).

De nombreux projets de PTF agissant dans le secteur de la formation agricole (par exemple PEJ, EFTPA) constituent aussi une opportunité. En effet, ils rendent le secteur dynamique et montrent l'intérêt et l'importance de la formation agricole (*opportunité*).

Malgré la perception positive du rôle des PTF dans la formation agricole, il y a aussi des voix critiques concernant la dépendance aux PTF. Le directeur de l'ONG Bouge dit par exemple que le fait que la formation agricole dépend du soutien des PTF et que les participant.e.s ne puissent pas être sûr.e.s de ce qui va se passer quand les PTF arrêtent l'appui constitue une grande faiblesse (G27). Selon la perception de quelques CFA, le rôle des PTF comme bailleurs est une faiblesse pour la coopération existante parce que les CFA renoncent à la responsabilité de (leur) financement et ainsi à une partie de leur pouvoir de décision (*faiblesse*). Cette dépendance est en même temps une menace : pour son fonctionnement, la coopération entre le système d'EFTPA et le SP dépend en partie des PTF (*menace*).

Synthèse : l'encadrement politico-institutionnel

Dans l'ensemble, la structuration étatique du système d'EFTPA est primordiale pour son bon fonctionnement. La capacité de l'État à dynamiser les liens entre les entreprises et les écoles grâce à des politiques innovantes en est la preuve. En même temps, une interaction efficace entre toutes les parties prenantes est une condition préalable pour que les besoins des acteurs soient pris en compte correctement. De même, les PTF peuvent dynamiser les liens entre les CFA et les entreprises, mais doivent également inclure les parties prenantes de façon active. Dans les deux pays, le risque de dépendance à l'égard des donateurs extérieurs est une préoccupation centrale pour le développement du système d'EFTPA sur le long terme. Un résumé de ces facteurs clés pour l'analyse FFOM est présenté dans le tableau 13.

Tableau 13 : Synthèse de l'encadrement politico-institutionnel	
Faiblesse	Influence sur la coopération
Certains CFA perçoivent des PTF comme des bailleurs responsables de couvrir les coûts de la coopération.	La dépendance financière peut conduire à l'incapacité d'agir.
Menace	Influence sur la coopération
La coopération entre le système d'EFTPA et le SP dépend des PTF pour son fonctionnement.	De nombreuses coopérations pourraient être mises en péril par la suppression des financements extérieurs car elles en dépendent.
Opportunité	Influence sur la coopération
Les ministères pertinents ont mis en place des politiques sectorielles favorables à l'amélioration de la formation agricole en mettant l'accent sur l'entrepreneuriat.	Un cadre politique qui encourage la coopération future existe.
De nombreux projets de PTF agissent dans le secteur de la formation agricole (par exemple PEJ, EFTPA).	Les projets rendent le secteur dynamique et montrent l'intérêt et l'importance de la formation agricole.
Source : Propre illustration	

7 Analyse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole

Le chapitre suivant présente les résultats du deuxième volet analytique de l'étude. Il traite de la question des effets possibles de la coopération entre le secteur privé et l'enseignement agricole sur le changement structurel lié au genre, c'est-à-dire sur la transformation des structures qui maintiennent ou renforcent les inégalités entre les sexes et la dynamique du pouvoir. Tout d'abord, les besoins et défis des apprenantes sont analysés selon le concept des dimensions du changement présenté ci-dessus. Ensuite, l'auto-perception des filles et la perception des entrepreneur.euse.s à propos des filles et des femmes dans l'agriculture est étudiée afin d'identifier les potentiels et limites d'une coopération qui renforce l'autonomisation des apprenantes. Tout le long de cette analyse, les points importants pour l'analyse FFOM sont également mis en évidence et regroupés dans le résumé du chapitre.

7.1 Les besoins et défis des filles et des femmes

Pour que les coopérations décrites dans les chapitres précédents puissent autonomiser les filles et les femmes ainsi que contribuer au changement structurel lié au genre, l'analyse suivante donnera une idée des champs d'action pertinents pour y parvenir, par exemple la sensibilisation des parents. Une analyse des défis et des besoins des apprenantes avant, pendant et après la formation agricole sert à mieux comprendre les facteurs qui les empêchent de réussir dans le domaine agricole.

Comme ces défis et besoins sont étroitement liés et représentent pour la plupart les deux faces d'une même médaille, les deux sont analysés ensemble. Sur la base du concept de la GIZ d'autonomisation, les données sont d'abord groupées selon l'une des quatre dimensions du changement. Ensuite, à l'intérieur de ces dimensions, les données sont résumées selon les thèmes récurrents.

7.1.1 Dimension individuelle

Au niveau individuel, les filles expriment qu'elles ne se sentent pas assez encouragées (par le corps professoral et leurs réseaux sociaux) pour savoir qu'elles sont capables de relever les défis de la formation – par exemple pour ce qui concerne la dureté physique – et qu'elles peuvent arriver à la fin de la formation (G23, G26, G34). Surtout par rapport aux stages, qui exigent des efforts physiques,

quelques participantes relevaient des difficultés à effectuer les travaux (G17, G26). En ce qui concerne le marché du travail, les filles constatent aussi un manque d'encouragement, qui est selon elles lié au préjugé répandu que l'agriculture ne serait pas un domaine pour les femmes (G10, G23).

7.1.2 Dimension relations interpersonnelles

Alors que toutes les apprenantes indiquent qu'elles ont choisi la formation agricole elles-mêmes, les résultats de l'analyse montrent l'existence de défis à cause d'un manque d'acceptation et de soutien de leurs parents et ami.e.s quant à leur choix d'études (G14, G20, G23, G30, G34) (*faiblesse*). L'une des participantes au Bénin décrit la situation de la manière suivante : « Au Bénin, les parents souvent ne font pas confiance aux filles » (G23).

En ce qui concerne la vie quotidienne dans les CFA, les apprenantes constatent qu'il n'y a personne dans les CFA à qui elles pourraient confier leurs problèmes (*faiblesse*). Une telle personne « de confiance » pourrait fournir le soutien moral, l'encouragement, etc. Les filles pourraient également lui signaler des incidents de harcèlement (G04, G14, G34). En plus, quelques filles ont des difficultés liées au déséquilibre entre le nombre de garçons, qui sont beaucoup plus représentés dans les CFA, et de filles (G04, G14). Il y a par exemple des cas où une fille a dû abandonner sa formation parce qu'elle avait une relation malheureuse avec un garçon (G23). Une autre participante exprime que, dans la vie quotidienne, les garçons ne les prennent pas au sérieux ou les bannissent (G33).

Une fois entrées dans le monde professionnel, les apprenantes ont fait savoir que la vie conjugale pourrait les empêcher d'exercer leur métier si leurs maris ne les soutenaient pas (G04, G10, G14, G33). Les conjoints peuvent interdire aux femmes d'exercer un travail dans une entreprise ou limiter leurs plans d'entrepreneuriat. Une participante décrit la situation comme suit : « Quand une femme est mariée, elle est soumise d'une manière qu'elle n'est pas du tout libre de faire ce qu'elle veut » (G14). Quelques filles prévoient donc qu'elles auraient besoin de s'installer comme entrepreneuses avant de se marier ou de trouver un partenaire qui travaille aussi dans le domaine agricole et comprend ce qu'elles font (G04, G10).

7.1.3 Dimension culturelle/ normative

Les apprenantes décrivent qu'elles rencontrent quelques défis en tant que filles avant qu'elles commencent la formation. En général, l'agriculture n'est pas considérée comme un domaine approprié pour les femmes et a une mauvaise réputation parmi les filles et les femmes (G04, G13, G14, G23).



Encadré 3 : Une femme modèle

C'est à environ 450 kilomètres de Cotonou, à Djougou, que nous avons rencontré Thérèse Orou Ali (à gauche), entrepreneuse primée et mère de deux enfants. Issue d'une famille très pauvre, Thérèse rêve de devenir « une

grande dame » depuis son enfance. Elle dit que pour réussir « je vais aller jusqu'au bout – même si je chute, je vais apprendre quelque chose ». C'est ainsi qu'elle a commencé sa carrière dans l'entrepreneuriat, en travaillant d'abord pour une dame dans l'hôtellerie, puis en vendant des petits gâteaux qu'elle faisait toujours elle-même pour les perfectionner. Elle voulait pourtant produire quelque chose de local et a commencé par produire du jus de cajou, des cacahuètes et des noix de cajou. Alors qu'elle était dans la transformation et la distribution de produits agroalimentaires, elle a suivi une formation dans un CFA. Après sa formation, elle a proposé son plan d'affaires (*business plan*) et a été sélectionnée pour être financée.

En 2015, elle a été désignée comme l'une des meilleures jeunes entrepreneuses de la Francophonie. Aujourd'hui, son entreprise travaille avec environ 1.500 personnes dans la région, notamment des producteurs d'ananas ou de cajou. Pendant sa formation, elle a constaté qu'une grande partie de la formation était théorique, et c'est grâce à elle que le LTA de Djougou a pu ouvrir sa filière nutrition. Vu l'absence d'équipement et de matériel pédagogique pour former au sein du LTA, elle a emmené les apprenant.e.s dans son entreprise. En plus, elle est souvent invitée pour les échanges sur l'entrepreneuriat et la formation au Bénin et à l'étranger. Son secret : « Je cherche des innovations, comme le jus de cajou qui n'existait pas avant. Chaque jour je cherche à innover ». Selon elle, ce n'est pas toujours facile de réussir dans le domaine agricole. Certains hommes n'aiment pas voir une femme réussir à 100 %. C'est pour cela qu'elle veut donner l'exemple aux filles africaines. Son message aux jeunes filles qui veulent entreprendre, c'est d'abord d'être fiable, de ne pas décevoir ses clients. Deuxièmement, elle dit aussi qu'il ne faut pas se mettre en tête qu'on se fait exploiter. Et puis, quand on a une idée, il faut la réaliser tant qu'on l'a dans la tête. Imaginer ses propres projets et ne pas imiter ce que le voisin est en train de faire.

Photo : Dorothea Kulla

« Quand tu dis qu'une femme apprend l'agriculture, ça fait parfois bizarre dans certaines têtes » (G14) (*menace*). Par conséquent, l'une des participantes constate que les filles ne sont pas assez encouragées dans la société (G13). Un autre facteur culturel qui empêche les filles de commencer une formation agricole est qu'elles sont défavorisées par rapport à leurs frères en termes d'accès à la formation (G23, G20); ou autrement dit par une des participantes : « Les parents n'aiment pas dépenser pour les filles, surtout pas dans l'agriculture. Ils préfèrent dépenser leur argent pour les fils » (G23).

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, les apprenantes ont pour la plupart thématiqué que la loi foncière coutumière poserait une difficulté parce qu'elle favorise les hommes. Selon la coutume, dans certaines régions, les filles n'héritent pas de la terre à cause de la crainte qu'elles quittent la famille quand elles se marient et que la terre soit ainsi perdue (G14, G23, G30, G34) (*menace*). De plus, en tant que femme entrepreneuse, une apprenante pense qu'elle aurait des difficultés de gérer les hommes dans son entreprise (G10).

7.1.4 Dimension systémique/ structurelle

Dans la dimension système/ structures, les résultats des apprenantes montrent l'existence de défis liés aux coûts élevés de la formation agricole (G20, G30). Comme les parents préfèrent souvent investir dans l'avenir de leurs fils (voir dimension culture/ normes) et que les garçons n'ont normalement pas de difficultés à trouver un travail adéquat, les filles sont exposées au risque de chercher d'autres stratégies de collecte de fonds (par exemple, en sortant avec des hommes ou en faisant le ménage pour d'autres familles) ou d'abandonner la formation (Go4, G14, G20).

En outre, les apprenantes expriment le besoin de dispositifs et d'infrastructures qui répondent aux spécificités de leur genre (Go4, G13, G14, G7). Pendant la formation et dans les curricula, les hommes et les femmes sont traité.e.s sur un pied d'égalité, de sorte que les différences ne sont pas assez prises en compte, bien qu'elles soient confrontées à des exigences différentes liées à leurs limites physiques ou leur rôle dans les familles (G13, G14). Un exemple cité est qu'elles doivent suivre les mêmes heures dans la formation, mais contrairement à leurs collègues masculins, elles ont plus de travaux ménagers et en cuisine. D'autres exemples cités concernent des cas où les filles tombent enceintes et doivent abandonner la formation (Go4) et le manque de mécanismes ou de processus pour les victimes de harcèlement, en particulier pendant les stages (G17) (*faiblesse*).

Tout comme leurs collègues masculins, les filles ont des difficultés à trouver les moyens pour s'installer, en plus des défis liés à leur genre. L'accès aux crédits par exemple est plus difficile pour les femmes car les banques exigent souvent une signature de leurs maris (G13, G23, G34, Eo2) (*menace*). Les filles constatent qu'elles sont discriminées sur le marché du travail en prétendant qu'elles ne sont pas fiables parce qu'elles pourraient tomber enceinte, ou parce que leurs maris leur interdiraient de travailler ou qu'elles ne pourraient pas exercer de travaux éprouvants physiquement (Go4, G14).



Image 5 : Entretien de groupe avec des apprenantes du CFA ONG Bouge

Photo : Dorothea Kulla

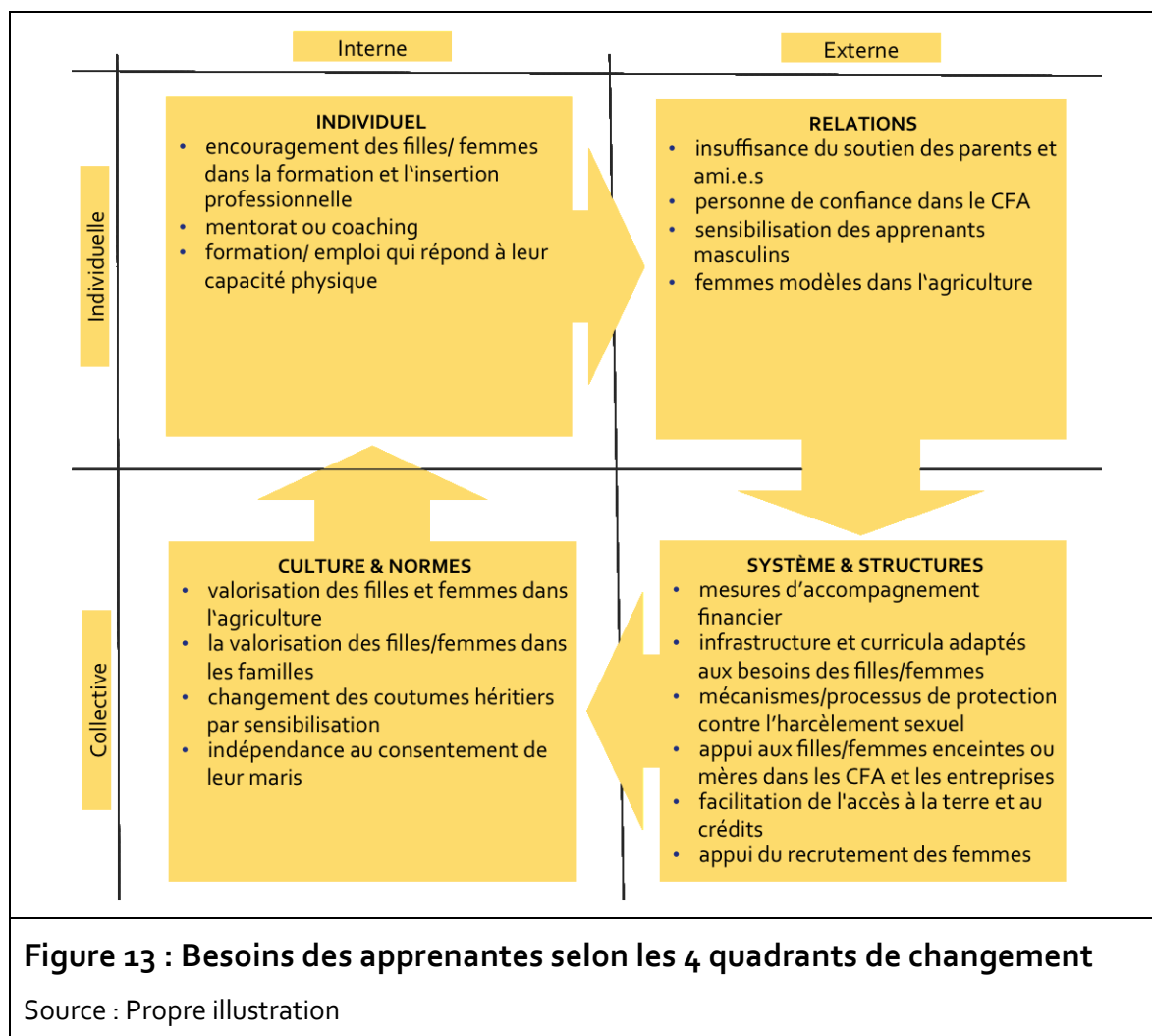
7.1.5 Synthèse des besoins et défis des filles et des femmes

Selon l'analyse des expressions des défis et besoins, il y a plusieurs facteurs qui empêchent l'autonomisation des femmes dans la formation agricole au Bénin et au Togo. Le résumé des besoins implicites et explicites qui ressortent de l'analyse est illustré dans la figure 12.

Pour avoir un impact sur le changement structurel lié au genre, les coopérations entre les CFA et les entreprises devraient tenir compte de ces besoins. Actuellement, les filles ne sont pas assez encouragées et manquent de

110 Analyse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole

personnes à qui parler de leurs problèmes ou de contact avec les entrepreneuses âgées (*faiblesse*).



Dans l'ensemble, selon les expert.e.s et les participant.e.s aux entretiens de groupe, la situation des femmes s'est déjà améliorée ; par exemple, le nombre de femmes dans l'enseignement agricole a augmenté ces dernières années. Cela indique un changement vers une formation plus inclusive (G1, E11) (*opportunité*). Il y a également des participant.e.s qui constatent qu'il y a des progrès par exemple que la loi foncière a été adaptée (au Togo et au Bénin) (Go8, G27). Si les besoins identifiés sont pris en compte, la coopération pourrait contribuer à réaliser de nouveaux progrès et à accroître les opportunités pour les femmes. Cela pourrait se faire grâce à l'égalité entre les femmes et les hommes devant les droits et les lois et, dans certains cas, la discrimination positive en faveur des femmes (*force*). Pour capitaliser ces avancées, il faut donc des efforts accrus pour fournir des infrastructures adaptées aux besoins des filles/ femmes dans les entreprises et

CFA, surtout si elles tombent enceintes ou si elles ont déjà des enfants. Cela inclut aussi des mécanismes et des processus pour protéger les filles contre le harcèlement sexuel.

7.2 Les potentiels et limites d'une coopération qui favorise l'autonomie des filles et des femmes

Suivant la logique de l'analyse du chapitre 6, cette partie examine des facteurs qui favorisent ou défavorisent les coopérations ayant un impact sur le changement structurel lié au genre. Ici, la perception des filles d'elles-mêmes et la perception des entrepreneur.euse.s sont analysées pour mieux comprendre comment la perception influence une coopération qui vise l'autonomisation des femmes.

7.2.1 Auto-perception des filles

L'analyse de l'auto-perception des filles dans la formation agricole sert à mieux comprendre leur confiance en soi. Renforcer la confiance des filles est un facteur important pour leur autonomisation et donc pertinent pour une coopération qui vise à atteindre cet objectif. Pour analyser les 4 entretiens de groupe d'apprenantes et les entretiens de groupe d'apprenant.e.s (mixtes), les expressions d'une auto-perception positive et négative ont d'abord été regroupées afin de découvrir comment les filles dans les CFA se perçoivent elles-mêmes et leur travail. Puis, les perceptions – soient-elles positives ou négatives – ont été résumées sur la base des sujets récurrents.

Dans la majorité des entretiens de groupe avec les apprenantes ou des groupes mixtes dans des CFA privés et publics, les filles expriment qu'elles croient en elles-mêmes (G04, G13, G14, G30, G26). Bien qu'elles sachent qu'elles sont peu nombreuses à s'intéresser aux métiers agricoles, elles se sentent fières d'être des femmes dans un domaine masculin et confiantes en leur réussite (G14, G24) ; ou, comme il a été constaté par l'une des participantes : « L'agriculture n'est pas seulement pour les hommes [...], et dans l'agriculture ce n'est pas seulement le domaine de la transformation qui est pour les femmes [...]. Les femmes peuvent réussir dans d'autres domaines » (G30).

À une exception près, toutes les filles indiquent qu'elles veulent s'installer après la formation et pensent y parvenir (G14, G26, G34, G26, G33) « Je veux vite me mettre dedans et produire pour le bien de la population » (G34). En réponse à la question de savoir s'il est possible d'exercer une carrière professionnelle dans

112 Analyse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole

l'agriculture tout en ayant une vie de famille (mari et enfants), elles affirment que l'entrepreneuriat donne cette flexibilité car elles peuvent gérer leur temps elles-mêmes selon leurs besoins (G14). Dans un entretien, les filles prévoient même que l'entrepreneuriat va les aider à devenir plus indépendantes de leurs maris puisque qu'elles vont gagner de l'argent et seront en mesure de décider de leurs propres dépenses (G30).

Quelques-unes veulent devenir des femmes modèles pour les jeunes filles (Go4, G30). Elles prévoient d'en motiver d'autres à s'impliquer dans l'agriculture et préviennent : « Alors, pour motiver d'autres filles, on ne doit pas croiser les bras après avoir fini la formation, mais il faut travailler dur pour être un bon modèle et aussi partager les connaissances et les expériences » (G30).



Image 6 : Entretien de groupe avec des apprenant.e.s du LTA Adjahonmè

Photo : Dorothea Kulla

Dans la majorité des entretiens de groupe, les filles ont mentionné la dureté du travail agricole qu'elles rencontrent pendant la formation ou dans la pratique, par exemple durant les stages (Go4, G14, G20, G32). Bien qu'elles reconnaissent les difficultés physiques, seul un petit nombre d'entre elles a signalé qu'elles n'étaient pas capables de faire le même travail que leurs collègues masculins (G20, G34).

Dans l'ensemble, la perception des filles est nettement plus positive que négative par rapport à leurs capacités et leur avenir dans le monde agricole. Elles

démontrent une grande confiance et sont motivées pour provoquer le changement pour les femmes dans l'agriculture. Pour conclure, l'auto-perception pourrait être davantage exploitée par les coopérations entre CFA et entreprises (*force*).

7.2.2 Perception des entreprises à propos des filles et des femmes

Dans ce qui suit, la perception des entrepreneur.euse.s à propos des filles et des femmes est explorée pour tirer des conclusions quant à leur apport dans l'autonomisation des femmes. L'analyse des données collectées pendant les 10 entretiens de groupe avec les entrepreneur.euse.s relève également d'un groupement des expressions positives et négatives concernant les femmes dans l'agriculture en général et les apprenantes des CFA en particulier.

En ce qui concerne les expressions d'une perception négative des entrepreneur.euse.s par rapport aux femmes et filles dans l'agriculture, la préoccupation principale concernant le recrutement des femmes ou des stagiaires féminines est leur capacité à faire face aux rigueurs du travail agricole. Selon l'expérience de quelques participant.e.s, les femmes ou stagiaires féminines n'arrivent pas à travailler de la même façon que les hommes, par exemple à cause d'une insuffisance de force physique (Go6, G25, G28).

De plus, quelques groupes d'entrepreneur.euse.s discutaient le comportement des femmes en milieu professionnel (Go2, G12, G25). Les difficultés identifiées concernent à la fois la gestion des femmes et leur coopération entre elles (Go2, G12). Une des participantes exprime sa difficulté ci-après : « Depuis que je suis dans le domaine agricole, je souhaite avoir des femmes, mais j'ai peur de passer mon temps à régler les conflits entre femmes. Avec les femmes, il y a toujours de tels soucis » (Go2). Ici, il est intéressant de noter que la majorité de ces énoncés proviennent de femmes entrepreneuses.

Les résultats de l'analyse montrent que les entrepreneur.euse.s reconnaissent les défis susmentionnés des femmes en ce qui concerne leur employabilité et leur productivité (G19, G22, G16). Ils ou elles constatent que la vie conjugale, c'est-à-dire la dépendance aux maris pour travailler, constitue un problème (G19, G22). En outre, certain.e.s entrepreneur.euse.s ont soulevé le problème du frein à la productivité des femmes lié à la maternité (G12, G16, G22). Un des participants exprime même que dans son entreprise « nous choisissons les hommes au détriment des femmes bien qu'elles aient le diplôme » pour cette raison (G22).

Il ressort de deux entretiens de groupe que les besoins spécifiques des femmes sont un facteur qui affecte négativement leur perception (Go2, G28). Les

exemples tirés de l'expérience des stagiaires reconnaissent que ces besoins rendent l'emploi des femmes difficile. Un entrepreneur ajoute même que c'est la raison pour laquelle il ne veut plus recevoir des stagiaires filles (Go2).

Cependant, quelques entrepreneur.euse.s expriment une perception positive par rapport aux femmes dans l'agriculture. Dans plusieurs entretiens, les entrepreneur.euse.s ne constatent aucune différence en ce qui concerne les capacités et performances des filles/ femmes en comparaison avec celles des hommes (G19, G25, G31). Certain.e.s participant.e.s sont satisfait.e.s de leur travail et continuent à employer des femmes (G25, Go2). Par exemple, l'une des entrepreneuses qui était plutôt sceptique par rapport au recrutement des femmes dans son entreprise à cause des « bagarres » entre les employées exprime au même moment qu'« [...] il faut reconnaître qu'elles se donnent beaucoup plus, elles sont précises et peuvent donner de très bons résultats » (Go2). Un participant a exprimé le besoin de tenir compte des femmes et de leurs besoins : « Aujourd'hui, nous devons toujours être inclusifs dans tout ce que nous faisons. La femme doit être entendue et considérée ». Paradoxalement, lui-même n'emploie que des hommes dans son entreprise (G19).

En résumé, les données montrent que les avis divergent quant aux capacités et comportements des femmes dans l'agriculture. Néanmoins, la perception des femmes et de leurs besoins tend, dans l'ensemble, à être légèrement négative. Dans quelques cas exceptionnels, la discrimination des femmes fondée sur cette perception devient même visible. Toutefois, il faut évoquer un biais de la recherche, en effet, il y avait plus d'hommes que de femmes représentées dans les groupes de discussion.

7.2.3 Synthèse des potentiels et limites d'une coopération autonomisant les filles et les femmes

Avec la question de recherche en vue, la perception positive des filles d'elles-mêmes et leur confiance est un facteur qui favorise la contribution d'une coopération au changement structurel lié au genre (*opportunité*). D'autre part, il y a la perception mitigée ou légèrement négative des entrepreneur.euse.s à propos des filles et des femmes dans l'agriculture en ce qui concerne leur employabilité. Cela peut empêcher le soutien et la volonté des entrepreneur.euse.s à ce que les femmes obtiennent leur autonomie (*faiblesse*). Pour que la coopération puisse atteindre cet objectif, il faut prendre des dispositions pour faciliter l'accueil des femmes dans les entreprises ou même impliquer davantage de femmes modèles ayant la volonté de soutenir les jeunes filles.

7.3 Synthèse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole

L'analyse des besoins et de la perception rend visible quelques possibilités d'action sur la manière dont la coopération peut contribuer à l'autonomisation des femmes. De même, des exemples de bonnes pratiques relevées pendant des entretiens existent déjà dans quelques CFA ou entreprises (*force*).

Le CFA de l'ONG Bouge, qui offre le mentorat ou coaching aux apprenant.e.s, est un bon exemple. Selon les enseignant.e.s, cela aidera les filles à reconnaître qu'elles ont le potentiel nécessaire pour réussir, ou en d'autres mots : « amener les femmes à briser le complexe » (G27, G24). Soit par le mentorat soit par un autre moyen, un expert constate que : « il faut trouver des mécanismes pour accompagner les femmes qui s'inscrivent dans les CFA pour les motiver à aller jusqu'au bout parce que ce n'est pas facile d'y arriver toute seule » (E16). Pour concrétiser cette idée, l'un des experts suggère un programme de mentorat qui inclue les entrepreneuses qui ont la volonté de former les jeunes filles (E15). Le sujet des femmes modèles a été mentionné plusieurs fois par les participant.e.s aux entretiens : une coopération entre les CFA et les entrepreneuses qui partagent leurs connaissances et expériences avec les apprenantes pourrait encourager les jeunes filles et contribuer à les rendre autonomes (E15, G30).

Pour combattre la discrimination des femmes sur le marché du travail, il y a quelques idées au niveau structurel pour encourager les entreprises à recruter plus de femmes et offrir aux femmes un cadre pour être compétitives. En particulier au niveau administratif, il faut des mesures qui accompagnent les entrepreneur.euse.s quand il.elle.s emploient des femmes (Eo6). Dans l'une des entreprises, il existe par exemple un endroit pour les enfants des employé.e.s qui répond aux normes d'hygiène et de professionnalisme (G16).

En vue de l'analyse FFOM, les points identifiés figurent dans le tableau 14.

Pour conclure, les coopérations entre les CFA et les entreprises peuvent atteindre l'objectif de contribuer au changement structurel lié au genre à condition que les deux agissent ensemble pour favoriser les filles et les femmes et sensibiliser toutes les parties impliquées afin de créer de bonnes conditions pour une meilleure inclusion des filles et des femmes dans le secteur agricole.

Tableau 14 : Synthèse de la situation des filles et des femmes dans la formation agricole	
Forces	Impact sur le changement structurel lié au genre
Les jeunes filles se perçoivent positivement, sont confiantes en leur succès dans le secteur agricole et désirent être des modèles pour les apprenantes.	Il y a une dynamique pour l'autonomisation venant de l'intérieur du groupe des filles.
Les bons exemples et idées concernant l'autonomisation des femmes dans la formation agricole existent déjà.	Les bons exemples peuvent servir de modèle.
Faiblesses	Impact sur le changement structurel lié au genre
Les infrastructures dans la plupart des entreprises et des CFA ne sont pas adaptées aux besoins des filles/ femmes, surtout si elles tombent enceinte ou ont des enfants. Cela inclut aussi l'insuffisance des mécanismes et les processus pour protéger les filles contre le harcèlement sexuel.	Le manque de structures adéquates défavorise les filles.
Les femmes sont parfois considérées comme des employées peu fiables.	Il y a le soutien et la volonté des entrepreneur.euse.s pour autonomiser les filles et les femmes.
Les jeunes filles ne connaissent pas assez de femmes modèles dans l'entrepreneuriat ou dans le corps professoral.	Les filles ne sont pas suffisamment promues et soutenues.
Opportunités	Impact sur le changement structurel lié au genre
L'implication des bons exemples de femmes qui ont réussi dans la formation agricole pourrait encourager les jeunes filles	Les femmes qui ont réussi peuvent être des partenaires dans la coopération.
Les femmes et les hommes sont traité.e.s sur un pied d'égalité en ce qui concerne les droits et lois. Dans certains cas, il y a même une discrimination positive en faveur des femmes.	Au niveau institutionnel, les cadres sont favorables pour autonomiser les filles.
Menaces	Impact sur le changement structurel lié au genre
L'agriculture n'est pas considérée comme un domaine approprié pour les filles et les femmes.	Les filles ne sont pas suffisamment promues et soutenues.
Les femmes sont défavorisées par les lois coutumières, l'accès au financement et autres facteurs socioculturels qui les entravent dans leur développement professionnel.	Les barrières socioculturelles sont des obstacles pour les filles.
Source : Propre illustration	

8 Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)

Les chapitres précédents ont présenté les facteurs FFOM concernant le potentiel d'intégrer le SP dans le système d'EFTPA d'une manière qui contribue à l'autonomisation des filles et des femmes. Dans ce qui suit, les facteurs internes et externes sont discutés de façon plus générale, en particulier leurs interactions et leurs effets. Notamment, le potentiel de certains facteurs d'en renforcer ou d'en limiter d'autres est d'une grande importance pour la formulation des recommandations qui suivent. Ces facteurs doivent être perçus comme émanant d'un système complexe impliquant une multiplicité d'acteurs et de domaines d'action dans le système d'EFTPA.

8.1 Facteurs internes

Les tableaux 15 et 16 présentent les forces et faiblesses concernant le niveau entre les CFA et les entreprises en les classant par thèmes. Les facteurs discutés en détail et sélectionnés comme particulièrement pertinents par les participants à l'atelier final de Cotonou à la fin de la phase de terrain sont marqués d'un astérisque.

L'analyse présente des résultats apparemment contradictoires : par exemple, l'intérêt et la motivation des acteurs sont considérés à la fois comme une force et une faiblesse du système actuel au Bénin et au Togo. En reliant ces résultats à la théorie de l'IAD selon Ostrom discutée dans chapitre 3, la perception spécifique des acteurs sur la coopération peut donc conduire soit à une intensification de l'action collective et des échanges avec l'autre partie, soit à un ralentissement. D'un côté, il y a une conscience des avantages de la coopération et une ouverture (partielle) à s'engager les uns avec les autres. Cela se reflète dans le fait que la coopération (informelle) est déjà répandue, ce qui peut servir de base à l'établissement de futurs partenariats et renforce la confiance mutuelle des acteurs. D'un autre côté, pour certain.e.s entrepreneur.euse.s la volonté de coopérer est limitée par un manque de sensibilisation sur les avantages. En plus, des entrepreneur.euse.s individuel.le.s ont été dissuadé.e.s de coopérer avec les CFA en raison de l'impression que les écoles publiques ne faisaient pas suffisamment de pratique ou à cause de mauvaises expériences avec les stagiaires. Un autre point de friction central concerne le manque de moyens financiers. Pour les CFA qui se montrent disposées à s'engager, par exemple en

focalisant leurs programmes sur l'entrepreneuriat, le manque d'équipements appropriés ou d'enseignants avec de l'expérience dans l'entrepreneuriat limite la qualité et la capacité à répondre aux besoins du SP. De plus, les entreprises de petite taille, qui en constituent la majorité, ont des difficultés pour accueillir des stagiaires à cause d'un manque d'infrastructures. Le manque d'assurances entraîne également un risque financier dans le cas où un.e stagiaire tombe malade ou endommage le matériel de l'entrepreneur.euse. Cela reflète une fois de plus le décalage fondamental entre les besoins du SP dans son ensemble d'intégrer des jeunes agriculteur.rice.s qualifié.e.s et le potentiel des entreprises individuelles à contribuer aux changements nécessaires.

Tableau 15 : Synthèse des forces

Chap.	Intérêt/ motivation
6.1	Les besoins des acteurs principaux sont similaires – il est possible d'harmoniser les objectifs des différents acteurs.
6.2.1	Les acteurs reconnaissent que le SP peut contribuer au système d'EFTPA.*
6.2.1	Certains acteurs du SP estiment qu'ils peuvent profiter d'un engagement accru dans le système d'EFTPA.
6.2.2	Certain.e.s entrepreneur.euse.s veulent s'impliquer dans les CFA au-delà de la formation pratique.*
6.2.2	Des CFA offrent des cours de développement personnel et du coaching entrepreneurial.
Chap.	Expérience
5	Les coopérations (informelles) existent déjà entre les CFA ainsi qu'entre CFA et entreprises.*
6.2.1	Certain.e.s entrepreneur.euse.s et des CFA privés ont une perception positive les uns des autres.
Chap.	Genre
7	Les jeunes filles se perçoivent positivement, sont confiantes en leur succès dans le secteur agricole et désirent être des modèles pour les apprenantes.
7	Les bons exemples et idées concernant l'autonomisation des femmes dans la formation agricole existent déjà.
5	Les entrepreneuses enquêtées servent de bons exemples pour les apprenantes des CFA.
Source : Propre illustration	

De même, des problèmes organisationnels, tels que l'absence de liens directs et formels d'interaction des CFA et SP avec les acteurs politiques en mesure d'engager effectivement une coopération formalisée, limitent le potentiel de coopération. Dans l'ensemble, l'hétérogénéité des deux acteurs signifie qu'il est difficile de trouver des mesures globales, car les besoins des acteurs au sein des CFA et des entreprises peuvent considérablement varier. Cela est lié à une augmentation des coûts de transaction et aux conflits potentiels, ce qui empêche une action collective. Cependant, les structures nationales existantes pour l'organisation des entreprises et des CFA peuvent contribuer à la coordination stratégique et ainsi réduire les problèmes de coordination.

En ce qui concerne l'autonomisation des femmes, l'analyse FFOM met en évidence un écart entre le potentiel des jeunes femmes dans l'agriculture et la situation actuelle. Les points les plus prometteurs concernent la volonté des apprenantes de se développer en tant qu'entrepreneuses, des idées innovatrices au niveau de quelques CFA dans ce contexte et l'existence de femmes de référence qui ont réussi dans l'agriculture. Malgré cela, les potentiels ne sont pas exploités, en partie à cause d'un manque de moyens, par exemple pour loger les filles pendant les stages, des perceptions négatives ou d'un manque d'interaction avec des entrepreneuses prospères.

Tableau 16 : Synthèse des faiblesses

Chap.	Intérêt/ motivation
6.2.2	Quelques acteurs des entreprises et des CFA ne sont pas conscients des avantages potentiels de la coopération.
6.2.2	Des entrepreneur.euse.s estiment que la formation dans les CFA n'est pas adaptée à leurs besoins, par exemple pour recevoir des stagiaires/ employé.e.s utiles.
6.2.2	Dans certains cas, les entrepreneur.euse.s ont une perception négative des stagiaires en raison de mauvaises expériences dans le passé.
6.1	Les CFA n'offrent pas toujours une formation adaptée aux besoins des entreprises.
5	Les enseignant.e.s n'ont souvent pas d'expérience dans le SP.
Chap.	Financement
6.1/6.2.2	Les entreprises manquent d'argent, d'équipements et d'infrastructures pour prendre en charge les stagiaires et mettre du matériel à leur disposition.
6.2.3	Certains CFA perçoivent des PTF comme des bailleurs responsables de couvrir les coûts de la coopération.

120 Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)

6.2.2	Il existe une ambiguïté concernant les aspects financiers de la coopération
Chap.	Organisation
6.2.2	Les les CFA et les entreprises ont des opinions différentes quant aux responsabilités pour mettre en œuvre la coopération.
6.2.2	Les CFA et les entreprises ont peu d'influence sur les processus politiques en matière de coopération, bien qu'ils en soient les premiers bénéficiaires.
5	Les entreprises sont pour la plupart petites et non spécialisées.
5	Les plus grandes entreprises se concentrent au sud des deux pays.
6.2.2	Les entreprises sont hétérogènes en ce qui concerne la capacité d'accueil, l'équipement, le financement etc..
6.2.2	Les CFA organisent les stages d'une manière qui n'est souvent pas conforme aux exigences des entreprises.
6.2.2	Les CFA (publics et privés) sont hétérogènes par rapport à leur orientation pratique.
6.2.2	Le potentiel d'implication des entrepreneur.euse.s dans les CFA en dehors de la formation pratique n'est pas pleinement exploité.
6.2.2	Les entreprises et leurs besoins sont sous-représentées dans les cadres d'échange existants.
5	Les coopérations existantes restent souvent informelles (par exemple sans contrat).
6.2.2	L'échange et la communication sur la formation se font principalement verticalement (des ministères aux CFA), au lieu de se faire directement entre les CFA et les entreprises.
6.2.2	Le SP hésite à partager ses connaissances : avec le focus sur l'entrepreneuriat, les entrepreneur.euse.s forment leurs futur.e.s concurrent.e.s.
Chap.	Genre
7	Les infrastructures dans la plupart des entreprises et des CFA ne sont pas adaptées aux besoins des filles/ femmes, surtout si elles tombent enceintes ou ont des enfants. Cela inclut aussi l'insuffisance des mécanismes et les processus pour protéger les filles/femmes contre le harcèlement sexuel.
7	Les filles/ femmes sont parfois considérées comme des employées peu fiables.
7	Les jeunes filles ne connaissent pas assez de femmes modèles dans l'entrepreneuriat ou dans le corps professoral.
Source : Propre illustration	

8.2 Facteurs externes

Les facteurs externes présentent également des similitudes et des contradictions qui doivent être prises en compte pour formuler des recommandations. Les tableaux 17 et 18 résument les opportunités et les menaces, principalement en ce qui concerne l'environnement politique et économique. Ce sont les arrangements institutionnels qui structurent et forment l'action collective. La recherche de solutions à la problématique du manque d'emplois qualifiés dans l'agriculture trouve ses racines dans les décisions du CAADP. Aux niveaux nationaux, au Bénin aussi bien qu'au Togo, celles-ci sont mises en œuvre dans des politiques plus centrées sur l'entrepreneuriat agricole, notamment en ce qui concerne la formation des jeunes. Si cette tendance constitue à tout point de vue une opportunité, la formation agricole risque d'être trop orientée vers l'entrepreneuriat et de négliger d'autres domaines, comme le soutien aux entreprises existantes.

Tableau 17 : Synthèse des opportunités	
Chap.	Niveau politique
5	Le secteur de la formation agricole est actuellement très dynamique, par exemple en raison de l'adaptation des curricula.
6.1	L'intérêt pour le sujet au plus haut niveau politique s'est accru au cours des dernières années (CAADP).
6.2.3	Les ministères pertinents ont mis en place des politiques sectorielles favorables à l'amélioration de la formation agricole en mettant l'accent sur l'entrepreneuriat.
6.2.3	De nombreux projets de PTF agissent dans le secteur de la formation agricole (par exemple PEJ, EFTP).
6.2.1	Les entreprises et CFA sont organisés en associations (APCFAR, CTOP etc.).
Chap.	Genre
7	Les femmes et les hommes sont traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne les droits et les lois. Dans certains cas, il y a même une discrimination positive en faveur des femmes.
5	Les apprenantes enquêtées sont très motivées et optimistes concernant l'agriculture et l'entrepreneuriat.
5/7	La proportion des filles dans les CFA est croissante.
Source : Propre illustration	

122 Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)

Les décisions d'autres acteurs influencent également fortement le potentiel d'une action collective entre CFA et entreprises. Les PTF accompagnent l'État dans le secteur agricole à plusieurs niveaux. Cet appui des PTF peut constituer une menace dans la mesure où le financement des activités dans le cadre de la coopération repose majoritairement sur eux. Les expériences passées de coopération (adaptation des curricula, organisation des stages) ont été réalisées grâce au financement des PTF. Cette dépendance inquiète et peut constituer une menace dans la mesure où il n'existe pas de stratégie de financement endogène de la coopération pour la rendre indépendante des PTF.

Tableau 18 : Synthèse des menaces	
Chap.	Niveau politique
6.1	Les politiques sectorielles accordent beaucoup d'attention à l'entrepreneuriat et négligent peut-être d'autres facteurs.
Chap.	Situation économique
6.2.3	La coopération entre le système EFTPA et le SP dépend des PTF pour son fonctionnement.*
6.2.2	La couverture d'assurances n'est pas suffisante (assurance maladie pour les apprenant.e.s en stage, assurance des équipements des entrepreneur.euse.s).
6.1	Le marché du travail est saturé et les entreprises n'ont pas besoin de main d'œuvre qualifiée.
Chap.	Genre
7	L'agriculture n'est pas considérée comme un domaine approprié pour les filles et les femmes.
7	Les femmes sont défavorisées par les lois coutumières, l'accès au financement et autres facteurs socioculturels qui les entravent dans leur développement professionnel.
5	Les femmes sont sous-représentées dans le corps professoral des CFA.
Source : Propre illustration	

Les agriprenneur.euse.s à succès qui émergent sont la preuve que l'entrepreneuriat agricole est une solution concrète et constituent ainsi des partenaires importants (curricula, stage, mentorat) avec lesquels il est possible de coopérer pour outiller les jeunes afin qu'il.elle.s puissent répondre aux besoins du marché. Les apprenant.e.s dans les CFA, qui seraient les premier.ère.s

bénéficiaires de ce partenariat, sont témoins du chômage et de la précarité des jeunes. Ils et elles sont, malgré tout, attaché.e.s à cette perspective d'entrepreneuriat agricole avec optimisme.

Cependant, bien que l'objectif des stages soit de permettre aux apprenant.e.s de mettre en pratique leurs connaissances théoriques dans le processus de production, force est de constater qu'il.elle.s n'ont pas toujours accès aux équipements. Sans assurance que l'entreprise bénéficiera d'une compensation en cas d'incident causé par une mauvaise manipulation de la part d'un.e apprenant.e en stage, nombreu.x.ses sont les entrepreneur.euse.s qui ne laissent pas les étudiant.e.s toucher aux machines. Cela est un cas parmi d'autres. La question de l'assurance maladie se pose aussi lorsque les apprenant.e.s sont en stage.

En ce qui concerne le changement structurel lié au genre au niveau systémique et culturel, notre analyse a mis en évidence des points clés qui peuvent être utilisés pour renforcer l'autonomisation, mais aussi des facteurs qui ont des effets négatifs sur le changement social. Les femmes ne sont pas en marge de l'entrepreneuriat agricole en termes de modèles de réussite et se professionnalisent progressivement dans la transformation agroalimentaire. D'où la perception positive des apprenantes d'avoir leur place dans le domaine et de pouvoir réussir. L'existence d'organisations de femmes entrepreneuses agricoles en association ou en plateforme est un préalable pour une meilleure prise en compte des facteurs limitant l'essor des femmes comme *input* des coopérations.

Malgré la forte présence de femmes dans l'agriculture, le préjugé que l'agriculture n'est pas un domaine approprié pour les femmes existe encore, surtout en ce qui concerne le maillon de la chaîne de production, et par conséquent qu'elles ne sont pas des employées fiables ou des candidates potentielles pour devenir des entrepreneuses à succès dans l'agriculture. D'autres freins importants qui renforcent cette perception négative sont les lois coutumières qui réduisent l'accès des femmes aux terres, notamment par héritage, l'accès difficile des femmes au financement notamment en exigeant une garantie (les terres) ou la signature de leur conjoint.

9 Recommandations

Afin de profiter des forces et opportunités et de surmonter les menaces et faiblesses identifiées dans l'analyse FFOM, nous avons élaboré des recommandations dans un processus participatif avec les participant.e.s à l'atelier final.

Pour commencer, les participant.e.s étaient chargé.e.s d'identifier et de discuter les exigences d'une bonne recommandation pour qu'elle puisse être mise en œuvre. Selon les participant.e.s, les recommandations doivent être réalistes et réalisables. Ce qui implique qu'elles soient précises et ciblent les acteurs au niveau des CFA et des entreprises. Elles répartissent des responsabilités spécifiques, fixent une durée déterminée et tiennent compte des besoins réels. Afin de garantir la durabilité, les recommandations doivent en plus être consensuelles.



Image 7 : Formulation des recommandations pendant l'atelier multipartite

Photo : Dorothea Kulla

Les recommandations formulées sont réparties en 6 domaines thématiques généraux, c'est-à-dire : (1) financement, (2) dialogue, (3) incitations, (4) exigences ou conditions, (5) qualité de la formation et (6) changement structurel lié au genre. Le processus de restructuration du projet EFTPA, à partir de juin 2020, est un bon moment pour lancer ces activités sous la responsabilité du projet suivant.

Tableau 19 : Recommandation 1 – Financement

Le système de la formation agricole a **besoin de financement** pour arriver à offrir une formation de bonne qualité. Afin de mobiliser des ressources pour la formation, mais aussi pour que les entrepreneur.euse.s puissent s'installer et mieux développer leurs entreprises, nous recommandons de :

1.	Développer des modèles de financement endogènes durables pour la formation agricole, alternatifs à l'appui financier des PTF	
	Responsable(s) :	MESFTP/MEFTP
	Délai :	long terme
	Activités de soutien :	<p>créer une ligne budgétaire au MESFTP/MEFTP réservée à la dynamisation de la coopération</p> <p>renforcer financièrement les CFA pour l'acquisition de moyens techniques et matériels selon les besoins des CFA identifiés précédemment</p> <p>EFTP/F : conseiller le gouvernement dans l'élaboration et la gestion de ces budgets</p>
2.	Élargir les options de financement pour l'entrepreneuriat et le soutien à l'insertion professionnelle des diplômé.e.s qui sortent des CFA	
	Responsable(s) :	MPMEPE (Bénin)/MDBAJ (Togo), banques, les PTF, les associations faïtières nationales
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	<p>soutenir financièrement le développement des jeunes entreprises pour l'acquisition de moyens techniques et matériels selon leurs besoins identifiés précédemment</p> <p>accompagner et former les banques désireuses d'investir dans les projets des jeunes en fin de formation</p> <p>au Bénin : adapter le MIFA aux exigences du monde agricole et aux défis des jeunes en milieu agricole</p>

Source : Propre illustration

Tableau 20 : Recommandation 2 – Dialogue

Pour que tous les acteurs puissent profiter de la forte dynamique qui existe actuellement dans la formation agricole au Bénin et au Togo, il faut **renforcer le dialogue** entre eux et ainsi améliorer la perception mutuelle. Pour y arriver, nous recommandons les mesures suivantes :

1.	Impliquer tous les acteurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'agriculture et de la formation pour inclure les objectifs spécifiques concernant la coopération	
	Responsable(s) :	MESFTP, MAEP/MAPAH
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	<p>créer un répertoire avec tous les acteurs pertinents pour la formation agricole (par exemple les différents ministères, les organisations de femmes, les CFA et les associations faîtières d'entreprises et d'organisations paysannes)</p> <p>au Togo : veiller à la mise en œuvre de la stratégie d'implication du SP dans l'EFTPA par la mise en place d'un dispositif de suivi et de financement</p>
2.	Au Togo : créer un cadre de concertation multi-acteurs et au Bénin : dynamiser le cadre FoBéCa pour la coopération entre SP et CFA	
	Responsable(s) :	MESFTP/MEFTP, MAEP/MAPAH
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	<p>EFTPA/-F : organiser un atelier multi-acteurs pour définir les modalités de fonctionnement du cadre de concertation (cahier des charges, feuille de route, structuration des acteurs, objectif et rôle par acteur)</p> <p>charger le cadre de la conduite d'une revue des politiques pertinentes avec pour objectif une meilleure implication du SP dans la formation agricole</p> <p>créer et animer des plateformes d'échange (WhatsApp, Facebook...) et renforcer les capacités (acteurs, État, PTF...) pour la mise en place et l'utilisation des NTIC (Nouvelles techniques de l'information et de la communication)</p>

3.	Améliorer la communication autour des processus d'élaboration/ d'adaptation des curricula et y impliquer davantage tous les acteurs	
	Responsable(s) :	MESFTP, MAEP/MAPAH
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	inclure tous les acteurs du répertoire créé (voir recommandation 2.1) dans le processus d'élaboration des curricula diffuser les curricula adaptés aux acteurs du répertoire
4.	Diffuser les expériences réussies en organisant des foires/ journées portes ouvertes et y récompenser les coopérations les mieux réussies pour renforcer la perception positive mutuelle entre le SP et les CFA et atteindre plus d'entreprises	
	Responsable(s) :	CFA
	Délai :	court terme
	Activités de soutien :	EFTPA/-F : soutenir l'organisation et la diffusion de ces foires/ journées porte ouverte
5.	Concevoir une plateforme interactive nationale qui met en relation les personnes diplômées avec les entreprises pour les offres d'emploi	
	Responsable(s) :	CFA, entreprises, Chambres Nationales (agriculture, commerce), ministères en charge de la promotion de l'emploi des jeunes
	Délai :	court terme
	Activités de soutien :	Renseigner les apprenant.e.s qui sortent des CFA, leurs profils et les domaines dans lesquels il.elle.s peuvent servir
		Renseigner les entreprises dans les régions différentes, leurs activités et les offres d'emploi
Source : Propre illustration		

Tableau 21 : Recommandation 3 – Incitations

Afin de soutenir les entreprises à participer à une coopération, il faudra les **inciter** à le faire. Nous recommandons donc les mesures incitatives suivantes :

1.	Inciter les entreprises à s'impliquer dans la coopération en leurs offrant des allègements fiscaux (réduction des taxes, subventions, exonérations, etc.)	
	Responsable(s) :	MESFTP (Bénin)/MEFTP (Togo), MEF (Bénin)/MEF (Togo)
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	EFTPÀ/-F : commanditer une analyse des incitations fiscales appropriées pour les entreprises intéressées
2.	Offrir des cours de pédagogie et d'andragogie gratuits aux entrepreneur.euse.s qui veulent former dans leurs entreprises	
	Responsable(s) :	MESFTP/MEFTP, EFTPÀ/-F
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	EFTPÀ/-F : offrir (par ordre du MESFTP) aux entrepreneur.euse.s - formateur.rice.s ou ceux.celles qui veulent de participer aux cours de pédagogie
3.	Intégrer les entrepreneur.euse.s en dehors de la formation pratique à plusieurs niveaux dans les CFA	
	Responsable(s) :	CFA, EFTPÀ/-F
	Délai :	court terme
	Activités de soutien :	EFTPÀ/-F : organiser un atelier pour les CFA et les entreprises qui coopèrent déjà, visant à tirer les leçons apprises et à définir de nouvelles mesures
		participation des entrepreneur.euse.s à la gouvernance des CFA et/ ou à la sélection des apprenant.e.s

Source : Propre illustration

Tableau 22 : Recommandation 4 – Exigences/ conditions

Pour garantir une coopération socialement inclusive, les acteurs impliqués dans une coopération doivent remplir certaines **exigences/ conditions**. Nous recommandons les mesures suivantes :

1.	Formaliser les coopérations par des accords de partenariat (contrats et protocoles d'entente) qui définissent les rôles et responsabilités des parties prenantes de la coopération	
	Responsable(s) :	MESFTP/METFIP, EFTP/A/-F
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	sortir un décret ou un arrêté interministériel pour définir le fonctionnement de la coopération, et la contribution et les exigences pour chaque partie prenante (par exemple entreprises et CFA) pour le déroulement des stages : concevoir un cahier des charges avec des objectifs et responsabilités claires
2.	Exiger une assurance équipement pour les entreprises et élaborer un programme d'assurance maladie pour tou.te.s les apprenant.e.s dans le cadre des stages	
	Responsable(s) :	MESFTP/ METFIP, Ministères de Santé
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	établir l'assurance équipement comme critère à remplir par les entreprises pour recevoir des stagiaires établir l'assurance maladie pour les apprenant.e.s, par exemple en cherchant au niveau étatique (CNSS au Bénin) ou par un appel d'offre aux assureurs maladie
3.	Identifier les entreprises adéquates pour la coopération et rendre adéquates celles qui ne le sont pas encore	
	Responsable(s) :	MAEP/MAPAH, EFTP/A/-F
	Délai :	à préciser
	Activités de soutien :	prestation d'un service d'appui conseil gratuit concernant les infrastructures des entreprises pour recevoir des stagiaires (des deux sexes) en envoyant des expert.e.s dans les entreprises pour évaluer les locaux et les capacités ainsi qu'un appui aux adaptations nécessaires (défini dans le rapport des expert.e.s) formulation d'un guide volontaire des conditions

		nécessaires pour recevoir des stagiaires
4.	Créer un système d'évaluation des entreprises par les apprenant.e.s et les CFA	
	Responsable(s) :	CFA, EFTPA/-F
	Délai :	court et moyen terme
	Activités de soutien :	EFTPA/-F : organiser un atelier initial avec les représentant.e.s des CFA pour définir les critères et procédures d'évaluation
		mettre en œuvre l'évaluation par les CFA avec la participation des apprenant.e.s
Source : Propre illustration		

Tableau 23 : Recommandation 5 – Qualité de la formation

Pour **améliorer la qualité et l'adéquation de la formation** existante au niveau des CFA et des coopérations en place, nous recommandons les mesures suivantes :

1.	L'orientation de la formation vers l'entrepreneuriat doit être accompagnée par l'appui technique à l'installation des jeunes entrepreneur.euse.s	
	Responsable(s) :	MESTFP/METFIP, CFA
	Délai :	moyen et long terme
	Activités de soutien :	renforcer la formation des formateur.rice.s en ce qui concerne l'entrepreneuriat par des coopérations qui visent à former en entrepreneuriat les formateur.rice.s actuel.le.s des CFA
		impliquer plus d'entrepreneur.euse.s en tant que formateur.rice.s pour transmettre le savoir-faire aux apprenant.e.s
faire de l'expérience dans la pratique et dans l'entrepreneuriat un prérequis pour les enseignant.e.s nouvellement employé.e.s dans les matières pertinentes		
adapter la formation des enseignant.e.s vers plus de pratique entrepreneuriale		
2.	Élargir l'offre de stages pour les apprenant.e.s et l'adapter aux besoins des entreprises au niveau des CFA	
	Responsable(s) :	CFA, organisations paysannes, autres associations faïtières
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	assurer un meilleur appariement des stagiaires avec les entreprises en fonction du profil de l'entreprise et en fonction des différentes périodes de l'année
		renforcer le lien entre les CFA et les organisations paysannes pour faciliter le placement des stagiaires dans les entreprises
élaborer/ signer des conventions/ protocoles d'accords pour le placement des stagiaires		

3.	Harmoniser les programmes pédagogiques/ andragogiques dans tous les CFA (privés et publics)	
	Responsable(s) :	MESFTP/METFIP, CFA, APCFAR (Togo)
	Délai :	à préciser
	Activités de soutien :	organiser des échanges d'expériences des CFA dans l'APCFAR au Togo ou au MESTFP au Bénin former les enseignant.e.s pour les rendre capable d'enseigner ces cours ou recruter les entrepreneur.euse.s pour les enseigner
4.	Intégrer des cours de développement personnel/ d'aptitude au travail dans tous les CFA (publics et privés) dans les curricula (FA5)	
	Responsable(s) :	MESFTP/MEFITP, CFA
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	inclusion des entreprises et de leurs besoins/ conditions dans la conception des cours offrir un programme de mentorat dans tous les CFA : création d'un répertoire des entrepreneur.euse.s dans la région pour y participer et mettre en relation les entrepreneuses avec les apprenantes/ les entrepreneurs avec les apprenants offrir un coaching individuel ou en petits groupes aux apprenant.e.s, surtout aux filles
Source : Propre illustration		

Tableau 24 : Recommandation 6 – Changement structurel lié au genre

Pour que les coopérations puissent **contribuer au changement structurel lié au genre**, il faut créer des conditions favorables pour autonomiser les apprenantes. Pour cela, nous recommandons les mesures suivantes :

1.	Poursuivre la réforme du secteur agricole en offrant des opportunités de spécialisation favorisant les filières CVA porteuses pour les femmes et les rendre participatives et inclusives	
	Responsable(s) :	MAEP/MAPAH
	Délai :	court à long terme
	Activités de soutien :	identifier les filières CVA porteuses pour les femmes diffuser les réformes d'une manière participative développer les filières d'études correspondantes (pour la formation continue également)
2.	Adopter des mesures pour augmenter le nombre de formatrices au sein des CFA	
	Responsable(s) :	MESFTP/METFIP ensemble avec les CFA, MFTP (Bénin) MFPTRA (Togo)
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	discuter et fixer un quota pour le nombre minimum de formatrices dans les CFA créer des mesures de discrimination positive pour un fort recrutement de femmes dans le corps professoral créer une plateforme d'échange entre les formatrices et les responsables en charge de la formation au MESFTP/MEFTP
3.	Adopter des mesures pour augmenter et stabiliser le nombre d'apprenantes au sein des CFA	
	Responsable(s) :	MESFTP/METFIP, ensemble avec les CFA
	Délai :	moyen terme
	Activités de soutien :	réduire les obstacles financiers en offrant des bourses d'études ou en réduisant les coûts de la formation pour les filles faciliter l'accès à la formation agricole en introduisant des

		quotas en faveur des filles
		offrir les dispositifs pour les filles ayant des enfants, comme des crèches au niveau des CFA, et pour les filles qui tombent enceintes qui doivent interrompre leurs études et doivent être réintroduites
4.	Initier une stratégie nationale pour promouvoir les femmes entrepreneuses dans l'agriculture	
	Responsable(s) :	MAEP/MAPAH, MPMEPE et Projet EFTPA-F
	Délai :	moyen et long terme
	Activités de soutien :	offrir des subventions pour les entreprises tenues par les femmes
		valoriser les entrepreneuses à succès dans l'agriculture par des récompenses
		rendre les femmes entrepreneuses visibles (publicité, journée des femmes entrepreneuses/ rurales)
		EFTPA-F : organiser une conférence annuelle d'échange et de partage d'expérience entre les femmes entrepreneuses et les apprenantes
5.	Renforcer la mise en réseau des entrepreneuses comme femmes modèles ou modèles de réussite avec les jeunes filles	
	Responsable(s) :	CFA
	Délai :	court terme
	Activités de soutien :	former des noyaux de formateur.rice.s (expert.e.s, femmes modèles) à mettre à la disposition des CFA pour rendre compétent.e.s les formateur.rice.s/ femmes modèles qui seront utilisé.e.s dans la formation des CFA
		inviter les entrepreneuses aux CFA pour rencontrer les jeunes filles, organiser des événements de réseautage et un programme de mentorat pour les filles
		formaliser l'animation des séminaires pour les femmes modèles dans les CFA
		EFTPA/-F : mettre en place un programme pilote de mentorat pour les apprenantes en fin de formation

6.	Réduire la discrimination des femmes sur le marché du travail agricole/ agroalimentaire	
	Responsable(s) :	MAEP/MAPAH, MFTP (Bénin), MFPTRA (Togo), EFTPA/-F
	Délai :	long terme
	Activités de soutien :	faciliter l'emploi des femmes par des mesures d'appui d'accueil en infrastructures réservées aux femmes et aux enfants aux entreprises (maternités, crèches) et en offrant des mesures incitatives aux entreprises qui emploient des femmes
		diffuser des mesures en faveur des femmes dans les textes de lois sur le foncier
		faciliter l'insertion des filles sur le marché du travail en promouvant les lois d' <i>affirmative action</i>
		EFTPA/-F : organiser des campagnes de sensibilisation sur le sujet du rôle des femmes dans l'agriculture au niveau communautaire, ciblé sur les parents, les apprenant.e.s. future.s et les entrepreneur.euse.s
Source : Propre illustration		

10 Conclusion et perspectives

Le présent rapport a pour objectif d'analyser d'une part les perspectives d'amélioration de la formation agricole au Bénin et au Togo à travers une meilleure implication des entreprises privées, et d'autre part d'examiner comment le renforcement de la coopération entre les CFA et les entreprises agricoles/agroalimentaires dans le cadre de la formation agricole peut contribuer à un changement positif et transformateur en matière de genre. Pour ce faire, les concepts théoriques à la base de la recherche, la méthodologie de recherche, les résultats d'analyse ainsi qu'une analyse FFOM et un ensemble de recommandations tirées de nos résultats ont été présentés en neuf chapitres.

L'intégration du secteur privé dans l'enseignement et la formation agricole, notamment à travers la coopération entre CFA et entreprises dans le cadre des stages en entreprise au Bénin et au Togo, peut être un moyen de compenser les faiblesses de l'enseignement agricole, surtout sur les aspects pratiques de la formation. Toutefois, nous estimons que ce n'est pas la solution à tous les problèmes et qu'elle doit donc s'inscrire dans une stratégie plus globale. L'aspect post-formation, qui est crucial ici, n'a reçu que peu d'attention jusqu'à présent. Les jeunes diplômé.e.s qui veulent entrer dans la profession ou démarrer leur propre entreprise agricole ou agroalimentaire ont besoin de soutien supplémentaire, par exemple en ce qui concerne les questions de financement. Ceci est particulièrement pertinent pour les filles, qui sont défavorisées par rapport aux garçons. Il est important que les entreprises déjà établies soient davantage soutenues dans leur développement afin d'être en mesure d'intégrer les diplômé.e.s sortant.e.s des CFA. Il convient de souligner la découverte faite lors de l'analyse des besoins : Elle révèle qu'il faut prendre en considération le caractère hétérogène du secteur privé et de ses entreprises et, par conséquent, orienter la formation agricole vers l'esprit entrepreneurial, tout en étant conscient que cela pourrait faire obstacle à l'objectif de la coopération. Dans ce cas, il faut démontrer plus clairement aux entrepreneur.euse.s que même s'ils ou elles contribuent à la formation de « concurrent.e.s potentiel.le.s », pour la plupart aspirant.e.s à la profession d'entrepreneur.euse, cela pourrait leur être profitable sur le long terme.

En somme, de nouvelles questions ont vu le jour et pourraient faire l'objet d'un suivi. Au cours de la recherche, nous avons appris que de nombreux CFA ne disposaient d'aucune information sur ce que devenaient leurs diplômé.e.s après la formation. L'hypothèse selon laquelle la plupart ne trouve pas de travail est donc difficile à vérifier avec des statistiques peu fiables. En outre, l'orientation générale

de la formation vers l'esprit d'entrepreneur.euse soulève la question de savoir si les diplômé.e.s seront en mesure d'accéder à l'auto-emploi, et avec quel succès. Un suivi post-formation des apprenant.e.s serait utile pour comprendre ce qu'ils ou elles font après l'obtention de leurs diplômes et si la formation correspond également aux objectifs politiques de l'entrepreneuriat agricole/ agroalimentaire. Par ailleurs, nous avons constaté que les entrepreneur.euse.s agissent généralement dans une logique de profit. Cela veut dire que la décision de coopérer avec un CFA dépend dans une large mesure du profit financier. D'après nos résultats, les entrepreneur.euse.s ne perçoivent pas cet avantage jusqu'à présent. Une analyse des avantages financiers d'une coopération pour les entreprises, à moyen et long terme, renforcerait donc les résultats de cette étude.

Pour finir, « Et moi, j'y gagne quoi ? » est une question complexe. Une réponse simple ne rendrait pas justice à l'hétérogénéité des acteurs rencontrés au cours de notre enquête. Néanmoins, il convient de souligner la forte motivation et la volonté de tous les acteurs à contribuer à un développement positif en ce qui concerne la formation agricole et l'agriculture en général au Bénin et au Togo.



Image 8 : Les participant.e.s à l'atelier final

Photo : Dorothea Kulla

11 Bibliographie

Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Cooperation*. Basic Books : New York.

Blein, R., Bwalva, M., Chimatiro, S., Faivre-Dupaigre, B., Kisira, S., Leturque, H., Wambo-Wamjeu, A. (2013). *African agriculture, transformation and outlook* (fichier pdf). Extrait de :

<https://www.nepad.org/file-download/download/public/15582>.

BM (2016). *Public-Private Dialogue (PPD) Stakeholder Mapping Toolkit*. A practical guide for stakeholder analysis in PPD using the Net-Map method (fichier pdf). Extrait de :

<http://documents.worldbank.org/curated/en/842721467995900796/pdf/106395-WP-PUBLIC-PPD-Stakeholder-Mapping-Toolkit-2016.pdf>.

BM (2018). *Agriculture, valeur ajoutée (% du PIB) – Togo, Benin*. Groupe de la Banque Mondiale.

(<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=TG-BJ>, accédé le 13/03/2020).

BM (2019a). *Employment in agriculture (% of total employment) (modeled ILO estimate) – Togo, Benin*. International Labour Organization, ILOSTAT database. (<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS>, accédé le 12/03/2020).

BM (2019b). *Country Profile Benin*. Groupe de la Banque Mondiale. (https://databank.worldbank.org/reports/views/reportwidget.aspx?Report_Name=CountryProfile&Id=b45ofd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=BEN, accédé le 12/03/2020).

BM (2019c). *Country Profile Togo*. Groupe de la Banque Mondiale. (<https://donnees.banquemondiale.org/pays/Togo>, accédé le 12/03/2020).

Brouwer, H., Woodhill, J., Hemmati, M., Verhoosel, K. et van Vugt, S. (2016). *The MSP Guide: How to design and facilitate multi-stakeholder partnerships*. Centre for Development Innovation : Wageningen.

Brouwer, H. et Brouwers, J. (2017). *The MSP Tool Guide: Sixty tools to facilitate multi-stakeholder partnerships. Companion to The MSP Guide*. Centre for Development Innovation : Wageningen.

Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard University Press : Cambridge.

Dawes, R. M. (1980). *Social dilemmas*. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 169-193.

Dimattina-Ryan, C. (2018). A qualitative approach to examining the rules of a community college and industry partnership. Electronic Theses and Dissertations. Paper 2897. (<https://doi.org/10.18297/etd/2897>, accédé le 30/04/2020).

Dodds, F. et Benson, M. (2001). Multi-Stakeholder Dialogue (fichier pdf). Extrait de : http://www.civicus.org/images/PGX_D_Multistakeholder%20Dialogue.pdf.

FAO (2009a). Bénin – Géographie, climat et population (fichier pdf). Extrait de : http://www.fao.org/nr/water/aquastat/countries_regions/ben/BEN-CP_fra.pdf.

FAO (2009b). Togo – Géographie, climat et population (fichier pdf). Extrait de : http://www.fao.org/nr/water/aquastat/countries_regions/TGO/TGO-CP_fra.pdf.

FAO et Commission de la CEDEAO (2018). Profil National Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural – Bénin (fichier pdf). Extrait de : <http://www.fao.org/3/i9671fr/i9671FR.pdf>.

FIDA (2015). Dossier : Égalité Des Sexes Et Développement Rural. Afrique de l'Ouest et du Centre (fichier pdf). Extrait de : <https://www.ifad.org/fr/web/knowledge/publication/asset/39189195>.

GIZ (2016). Carte des acteurs ATVET-Bénin. Présentation du Projet EFTPA-F au Togo.

GIZ (2019a). Gender-Transformative Approaches in Agricultural Skills Development. GIZ Internal PowerPoint.

GIZ (2019b). Benefits and challenges in integrating the private sector in Agricultural Vocational Education & Training (ATVET) in Africa. Proposal for a joint study between SLE and GIZ. Concept Note.

GIZ (2019c). Projets d'Appui à l'Education et à la Formation Technique Professionnelle Agricole au Togo. Présentation du Projet EFTPA-F au Togo.

Gläser, J. et Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4^{ème} édition). VS Verlag : Wiesbaden.

Hardy, S. D. et Koontz, T. M. (2009). Rules for Collaboration: Institutional Analysis of Group Membership and Levels of Action in Watershed Partnerships. Policy Studies Journal 37, 393-414.

Hillenbrand, E., Mohanraj, P., Nidal, K. et Wu, D. (2015). Measuring gender-transformative change: A review of literature and promising practices.

(<https://www.care.org/our-work/womens-empowerment/what-about-men-boys/cares-research-why-masculinities-matter/measuring>, accédé le 30/04/2020).

Krueger, R. A., Casey, M.A. (2015). Focus groups: a practical guide for applied research. (5^{ème} édition). Sage Publications : Washington DC.

La voix de la nation (2016). Agriculture togolaise : Une nouvelle politique basée sur des « agropoles » (fichier pdf). Extrait de : <https://lavoixdelanation.info/agriculture-togolaise-une-nouvelle-politique-basee-sur-des-agropoles/?print=pdf>.

Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (11^{ème} édition). Beltz Verlag : Weinheim.

Ministre de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP) (2017). Comptes rendus. (<https://www.gouv.bj/actualite/66/atelier-de-validation-du-plan-strategique-de-developpement-du-secteur-agricole-psdsa-et-du-plan-national-d-investissement-agricole-et-de-la-securite-alimentaire-et-nutritionnelle-pniasan/>, accédé le 12/03/2020).

Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Hydraulique (MAEH) (2015). Document de politique agricole pour la période 2016-2030.

Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de l'Hydraulique (MAEH) (2017). Programme National d'Investissement Agricole, de Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle – Plan d'Investissement 2017-2026.

Morris, J.C. et Miller-Stevens, K. (éd.) (2015). Advancing Collaboration Theory, Models, Typologies, and Evidence. Routledge : New York.

Narayanasamy, N. (2009). Participatory Rural Appraisal: Principles, Methods and Application (1^{ère} édition). SAGE Publications India Pvt Ltd : New Delhi.

Nechansky, H. (2018). Forms of cooperation. Systems Research and Behavioral Science 35(6), 703–717.

Nigussie, Z., Tsunekawa, A., Haregeweyn, N., Adgo, E., Cochrane, L., Floquet, A. et Abele, S. (2018). Applying Ostrom's institutional analysis and development framework to soil and water conservation activities in north-western Ethiopia. Land Use Policy 71, 1-10.

ODI (2009). Planning Tools: Stakeholder Analysis. (fichier pdf). Extrait de : <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/6459.pdf>.

Ostrom, E. (2009). *Collective Action Theory*. The Oxford Handbook of Comparative Politics. Oxford University Press : Oxford.

Ostrom, E. (2011). Background on the Institutional Analysis and Development Framework. *The Policy Studies Journal* 39, 7-26.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4^{ème} édition). Sage Publications : Saint Paul.

PAM (2014). *Analyse Globale de la Vulnérabilité et de la Sécurité Alimentaire (AGVSA) – République du Bénin* (fichier pdf). Extrait de : https://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/ena/wfp263194.pdf?_ga=2.61158316.1830894993.1588265166-1752607606.1584036435.

ROPPA (2016a). *Ten Yen [sic] After the Maputo Declaration on and [sic] Agriculture and Food Security: An Assessment of Progress in West Africa Structure and content of country studies – Étude du Bénin* (fichier pdf). Extrait de : https://www.roppaafrique.org/IMG/pdf/benin_ten_year_after_the_maputo_sept_2013_kf.pdf.

ROPPA (2016b). *Ten Yen [sic] After the Maputo Declaration on and [sic] Agriculture and Food Security: An Assessment of Progress in West Africa Structure and content of country studies – Étude du Togo* (fichier pdf). Extrait de : https://www.roppa-afrique.org/IMG/pdf/togo_rapport_final-kf.pdf.

ROPPA (2018). *Stratégie régionale d'insertion / installation des jeunes dans le secteur agro-sylvo-pastoral et halieutique 2019-2023* (fichier pdf). Extrait de : http://roppa-afrique.org/IMG/pdf/roppa_-_strategie_emploi_jeunes-3bdef.pdf.

Sammot-Bonnici T. et Galea D. (2015). *SWOT Analysis*. Wiley Encyclopedia of Management. Wiley & Sons : New York.

Thomson, A.M. et Perry, J.L. (2006). Collaboration Processes: Inside the black box. *Public Administration Review* 66,20-32.

Turyahikayo, W. et Kamagara, E. (2016). Trust, perception and effectiveness of extension services in Uganda: A case of National Agricultural Advisory Services (NAADS). *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 8(11), 224-231.

Wood and Gray (1991). Towards a comprehensive theory of collaboration. *Journal of Applied Behavioral Science* 27, 139–162.

12 Annexes

Annexe 1 : Questions de recherche

Tableau 25 : Questions de recherche	
No.	Question
1.	Qui sont les acteurs du système de formation agricole et quels sont leurs besoins par rapport à l'enseignement et à la formation agricole ?
1.1.	Quels sont les besoins des acteurs eux-mêmes ?
1.2.	Comment le secteur privé est-il défini et par qui ?
1.3.	Quelles sont les réquisitions du secteur privé en matière de compétences des diplômé.e.s ?
2.	Comment les acteurs se perçoivent-ils eux-mêmes par rapport à leur rôle dans ce système ? Comment est-ce qu'ils perçoivent les autres acteurs et une coopération potentielle ?
2.1.	Comment les acteurs perçoivent-ils le système EFTP et une coopération potentielle ?
3.	Dans quelle mesure les acteurs ont-ils déjà coopéré ou coopèrent-ils et quels sont les facteurs qui influencent la qualité de cette coopération ?
3.1.	Quels sont les points d'entrée pour la coopération existante et potentielle ?
3.2.	Existent-ils des exemples de coopération réussie et quels critères remplissent-ils ?
3.2.	Le secteur privé emploie-t-il déjà des diplômé.e.s des CFA ou, si ce n'est pas le cas, d'où vient sa main-d'œuvre ?
4.	Comment les facteurs externes affectent-ils la coopération ?
4.1.	Quelles sont les conditions cadres politiques/ juridiques nécessaires pour rendre la coopération durable ? Quelles sont les autres méthodes disponibles ?
5.	Quels sont les risques, les défis et les opportunités, en gardant en vue toutes les dimensions (sociale, écologique, politique, économique), d'une coopération entre le SP et les CFA ? Comment sont-ils perçus par les acteurs ?
5.1.	Comment les potentialités d'une coopération peuvent-elles être transmises aux acteurs ?

5.2.	Comment la qualité peut-être assurée dans les CFA privés et publics ?
6.	Comment les CFA et le SP peuvent-ils coopérer, en particulier d'une manière socialement inclusive, écologiquement durable et contribuant au changement structurel lié au genre ?
6.1.	Quels sont les concepts théoriques de la coopération ?
6.2.	Quelles sont les formes pratiques de coopération (par exemple, stages, programmes d'études, assurance de qualité) ?
6.3.	Comment les acteurs doivent-ils s'adapter (en termes de contenu et d'organisation) afin de permettre/ améliorer la coopération ?
6.4.	Quelles sont les dimensions du changement structurel lié au genre ?
6.5.	Comment s'assurer que la coopération contribue au changement structurel lié au genre ?

Annexe 2 : Cadre de recherche

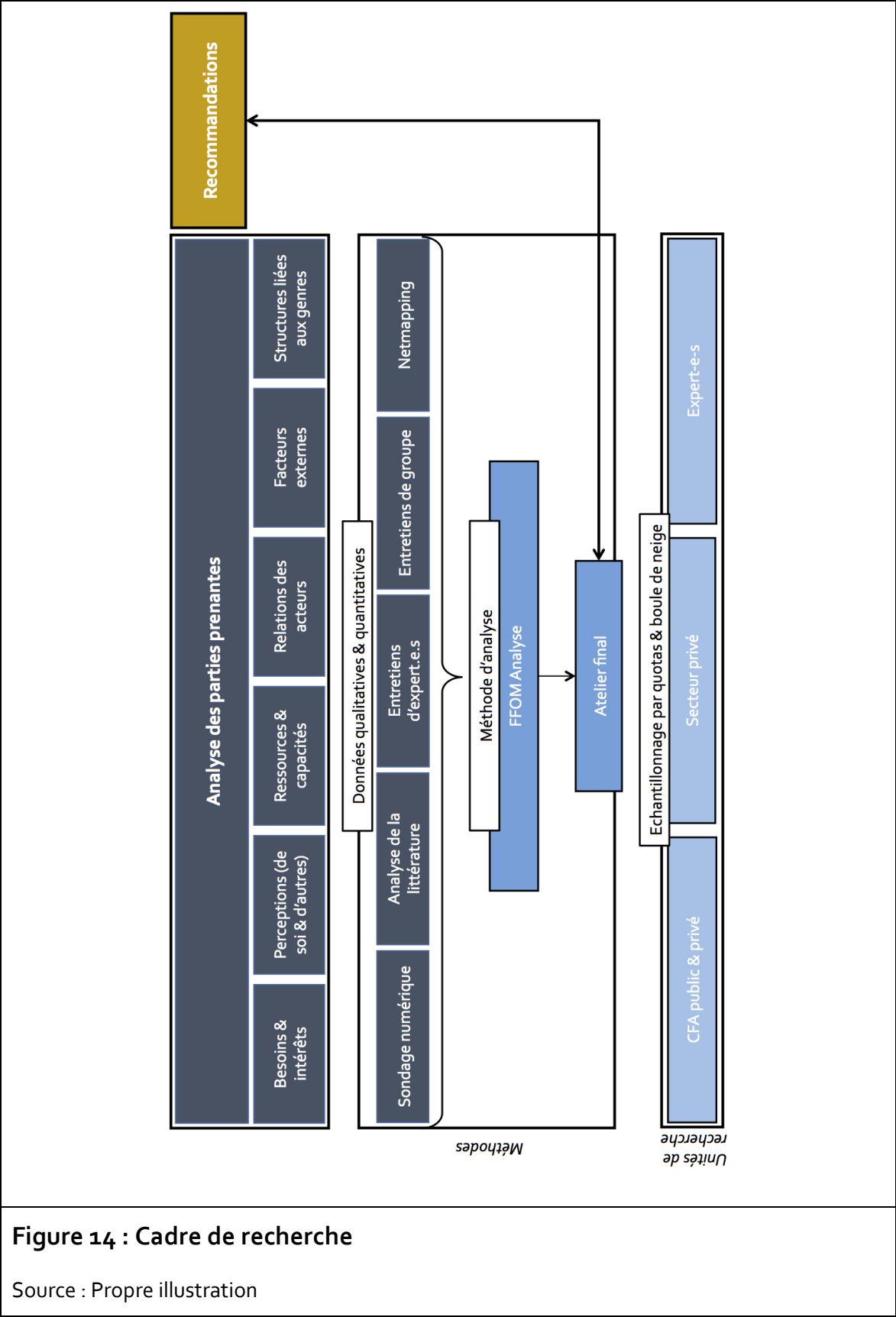
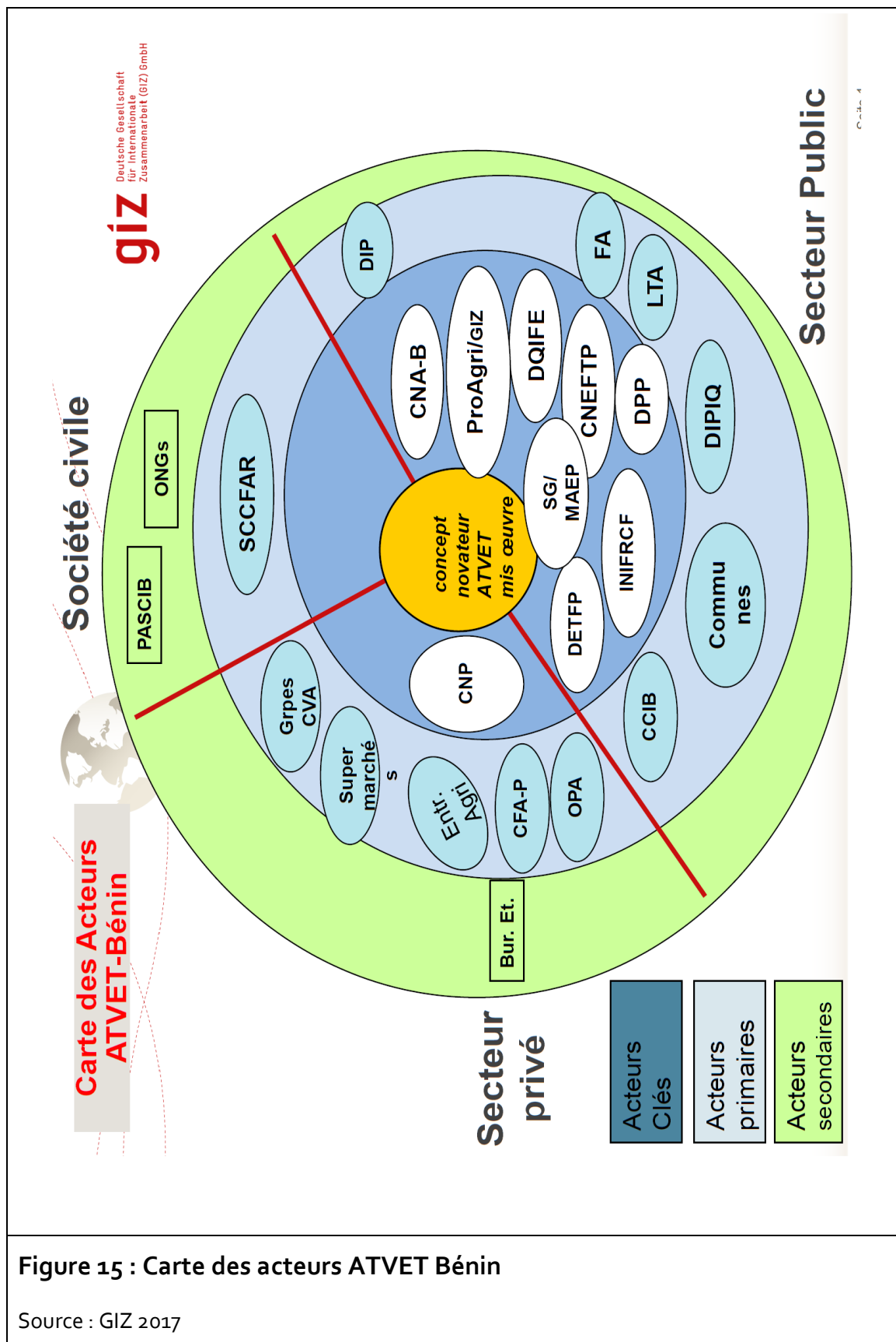


Figure 14 : Cadre de recherche

Source : Propre illustration

Annexe 3 : Cartes des acteurs



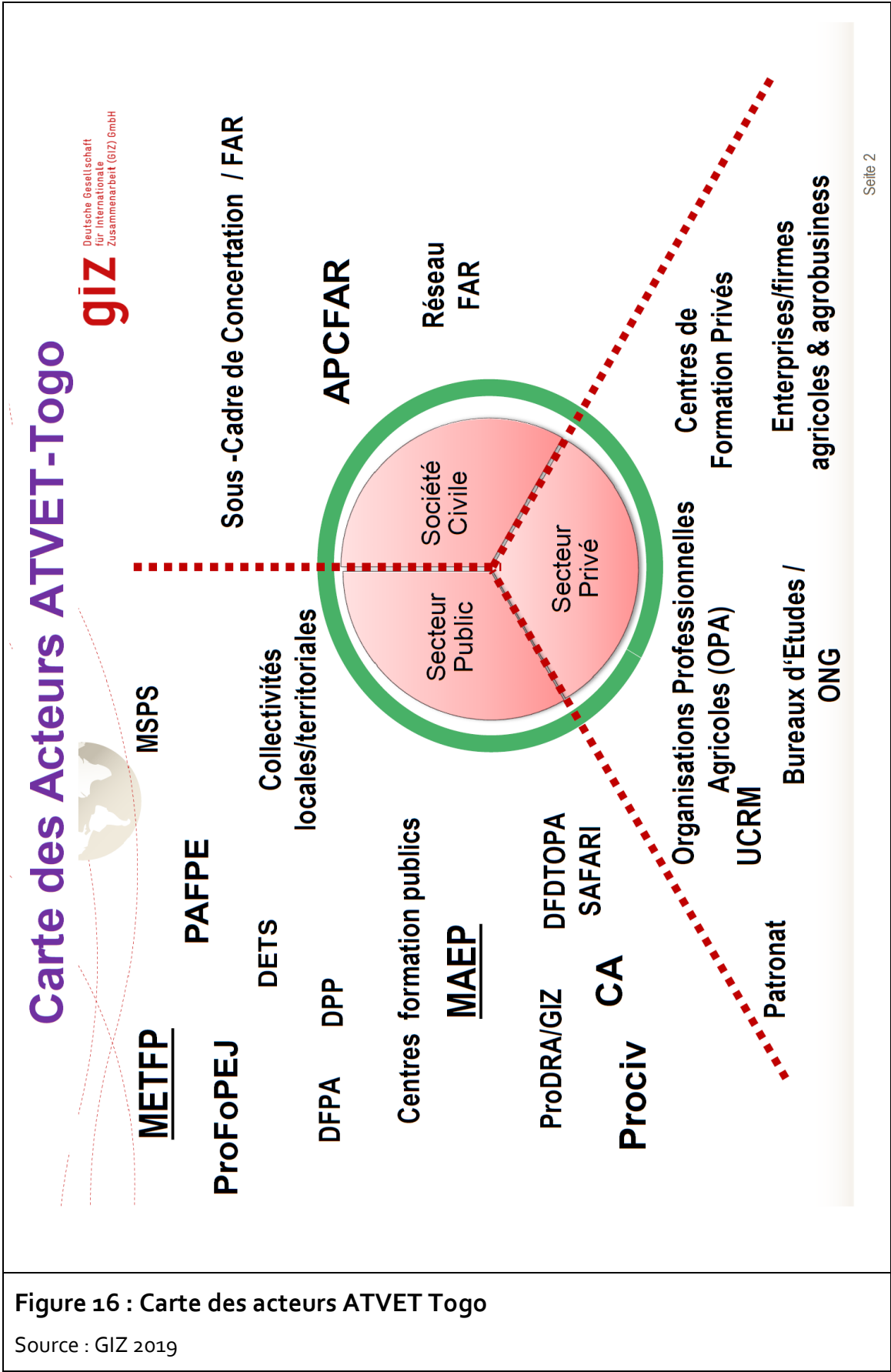


Figure 16 : Carte des acteurs ATVET Togo

Source : GIZ 2019

Annexe 4 : Sondages numériques

Entreprises agricoles/ agroalimentaires

Monsieur, Madame,

merci de prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire, cela nous facilitera notre projet de recherche !

1. Informations générales

Nom de l'entreprise :

Adresse (rue, BP, ville, pays) :

Votre NOM et prénom(s) :

Numéro de téléphone :

E-mail :

Année de création de l'entreprise :

Année de l'obtention du statut d'entreprise :

2. Êtes-vous le/la chef de l'entreprise ?

☐ oui ☐ non

3. Vous êtes

☐ un homme ☐ une femme

4. L'entreprise travaille dans quelle(s) filière(s) ?

☐ riz ☐ pisciculture/ aquaculture ☐ viande (sauf volaille) ☐ volaille

☐ fruits ☐ légumes ☐ soja

☐ autres (à préciser) :

5. Dans quel(s) maillon(s) l'entreprise est-elle active ?

☐ intrants ☐ production ☐ transformation ☐ commercialisation

☐ autres (à préciser) :

6. L'entreprise a combien d'employé-e-s permanent-e-s, répartis selon genre ?

___ hommes ___ femmes

7. L'entreprise a à-peu-près combien d'employé-e-s temporaires par an, répartis selon genre ?

___ hommes ___ femmes

8. Combien de vos employé-e-s sont des diplômé-e-s d'un Centre de Formation Agricole (CFA), repartis selon genre ?

___ hommes ___ femmes

9. Avez-vous d'expérience de coopération avec l'Enseignement et la Formation Technique Professionnelle Agricole (EFTPA) ?

☐ oui ☐ non

10. Si oui, dans quel(s) domaine(s) d'activité ?

☐ développement de curricula

☐ formation de formateurs/-rices

☐ formation d'agripreneurs/-euses

☐ autres (à préciser) :

11. Avez-vous d'expérience de coopération avec des Centres de Formation Agricole (CFA) ?

☐ oui

☐ non

12. Si oui, pendant combien de temps ?

☐ moins d'un an

☐ un à cinq ans

☐ plus de cinq ans

13. Est-ce que la coopération est en cours ou suspendue ?

☐ en cours

☐ suspendue

14. De quel(s) type(s) de coopération s'agissait/s'agit-il ?

☐ placement de stagiaires

☐ échange de formateurs/-rices

☐ appui matériel

☐ appui financier

☐ élaboration de curricula

☐ gouvernance (Conseil d'administration etc.) d'un centre de formation

☐ autres (à préciser) :

15. Êtes-vous intéressé-e à vous engager pour une amélioration de l'échange et de la coopération avec les CFA ?

☐ oui

☐ non

16. Avez-vous quelque chose à nous faire savoir par rapport à la thématique ou à votre entreprise ? Soyez libre de vous exprimer ici !

Nous vous remercions pour votre disponibilité, et nous vous revenons par la suite !

L'équipe de chercheurs/-euses du Centre de Développement Rural à Berlin, Allemagne

Centres de Formation Agricole (CFA)

Monsieur, Madame,

merci de prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire, cela nous facilitera notre projet de recherche !

1. Informations générales

Nom du CFA :

Adresse (rue, BP, ville, pays) :

Votre NOM et prénom(s) :

Numéro de téléphone :

E-mail :

Année de création du CFA :

Année de l'accréditation du CFA :

2. Quel poste occupez-vous dans le CFA ?

3. Vous êtes

☐ un homme

☐ une femme

4. Votre CFA est

☐ public

☐ privé

5. Vous faites quel(s) type(s) de formation ?

☐ Formation initiale

☐ Formation continue

6. Si vous faites la formation initiale, vous offrez quel(s) diplôme(s)/ niveau(x) de formation ?

Pour le **Togo** :

☐ Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)

☐ Brevet de Technicien Agricole (BTA)

☐ Diplôme de Technicien Supérieur Agricole (DTSA)

☐ autres (à préciser) :

Pour le **Bénin** :

☐ Brevet d'Études Agricoles Tropicales (BEAT)

☐ Diplôme d'Études Agricoles Tropicales (DEAT)

☐ autres (à préciser) :

7. Combien d'apprenant-e-s réussissent à obtenir leur diplôme chaque année (en moyenne des cinq dernières années), repartis selon genre ?

___hommes/ garçons

___femmes/ filles

8. Dans quel(s) domaine(s) offrez-vous des formations ?

☐ agriculture

☐ élevage

☐ foresterie

☐ mécanisation agricole

☐ transformation de produits agricole/ Nutrition et Technologie Alimentaire (NTA)

☐ autres (à préciser) :

9. Avez-vous d'expérience de coopération avec l'Enseignement et la Formation Technique Professionnelle Agricole (EFTPA) ?

☐ oui ☐ non

10. Si oui, dans quel(s) domaine(s) d'activité ?

☐ développement de curricula ☐ formation de formateurs/-rices ☐ formation d'agripreneurs/-euses

☐ autres (à préciser) :

11. Avez-vous d'expérience de coopération avec des entreprises du secteur agroalimentaire ?

☐ oui ☐ non

12. Si oui, pendant combien de temps ?

☐ moins d'un an ☐ un à cinq ans ☐ plus de cinq ans

13. Est-ce que la coopération est en cours ou suspendue ?

☐ en cours ☐ suspendue

14. De quel(s) type(s) de coopération s'agissait/s'agit-il ?

☐ placement de stagiaires ☐ échange de formateurs/-rices ☐ appui matériel ☐ appui financier

☐ élaboration de curricula ☐ gouvernance (Conseil d'administration etc.) de votre CFA

☐ autres (à préciser) :

15. Êtes-vous intéressé-e à vous engager pour une amélioration de l'échange et de la coopération avec le secteur privé ?

☐ oui ☐ non

16. Avez-vous d'expérience de coopération avec d'autres CFA ?

☐ oui ☐ non

17. Si oui, il s'agissait/ il s'agit d'un/ des CFA

☐ public(s) ☐ privé(s)

**18. Avez-vous quelque chose à nous faire savoir par rapport à la thématique ou à votre CFA ?
Soyez libre de vous exprimer ici !**

Nous vous remercions pour votre disponibilité, et nous vous revenons par la suite !

L'équipe de chercheurs/-euses du Centre de Développement Rural à Berlin, Allemagne

Annexe 5 : Liste d'entretiens

Tableau 26 : Liste d'entretiens d'expert.e.s (E) et de groupe (G)			
Code	Nom/ groupe	Organisation	Pays
E1	TSCHAOU Donald	TIC-Agro Business Center	Bénin
E2	GLITHO Charles	GEA	Bénin
E3	HYLÉ Marcelin	MESFTP	Bénin
E4	MITCHODIGN Ilrène	ANaFEA	Bénin
E5	KADIRI Ousmane	CNA	Bénin
E6	MADJIDI Abdou Rahamani	CCIB	Bénin
E7	AGUEH Damien	MAEP DQIFE	Bénin
E8	ZINSOU Cosme	Conseil National du Patronat	Bénin
E9	GBEFFO Jonas	PNOPPA	Bénin
E10	DOSSA Aguemon	DPP/MAEP	Bénin
E11	DEGEBENI André	MESTFP	Bénin
E12	ATINDOKPO Célestine	INIFRCF	Bénin
E13	BABARMNA-GNALIMBA Etienne/SOOU Prosper	METFIP	Togo
E14	AZIABA Emmanuel	APCFAR	Togo
E15	EDOU Dakey	FEPROMAT	Togo
E16	GNASSINGBE Assimarou	CTOP	Togo
E17	FANTCHEDE Ambroise	MAPAH/DFTOPA	Togo
E18	AKUEMOEVI Félicité	Source de Progrès	Togo
E19	KOUGEFLONOU Ekoue	Entrepreneur Phytosanitaire Maraîcher	Togo
G1	Provisseurs et enseignant.e.s	INFA Tové	Togo
G2	Entrepreneur.euse.s	INFA Tové	Togo
G3	Apprenant.e.s	INFA Tové	Togo
G4	Apprenantes	INFA Tové	Togo
G5	Provisseurs et enseignant.e.s	CFIJ	Togo
G6	Entrepreneur.euse.s	CFIJ	Togo
G7	Apprenant.e.s	CFIJ	Togo
G8	Provisseurs et enseignant.e.s	IAJ	Togo
G9	Entrepreneur.euse.s	IAJ	Togo
G10	Apprenant.e.s	IAJ	Togo
G11	Provisseurs et enseignant.e.s	CIDAP	Togo

G12	Entrepreneur.euse.s	CIDAP	Togo
G13	Apprenant.e.s	CIDAP	Togo
G14	Apprenantes	CIDAP	Togo
G15	Proviseurs et enseignant.e.s	LTA Natitingou	Bénin
G16	Entrepreneur.euse.s	LTA Natitingou	Bénin
G17	Apprenant.e.s	LTA Natitingou	Bénin
G18	Proviseurs et enseignant.e.s	LTA Bariénou Djougou	Bénin
G19	Entrepreneur.euse.s	LTA Bariénou Djougou	Bénin
G20	Apprenant.e.s	LTA Bariénou Djougou	Bénin
G21	Proviseurs et enseignant.e.s	LTA Bernadette SOHOUDJI AGBOSSOU d'Adjahonmè	Bénin
G22	Entrepreneur.euse.s	LTA Bernadette SOHOUDJI AGBOSSOU d'Adjahonmè	Bénin
G23	Apprenant.e.s	LTA Bernadette SOHOUDJI AGBOSSOU d'Adjahonmè	Bénin
G24	Proviseurs et enseignant.e.s	CEPETAKI	Bénin
G25	Entrepreneur.euse.s	CEPETAKI	Bénin
G26	Apprenant.e.s	CEPETAKI	Bénin
G27	Proviseurs et enseignant.e.s	Bouge	Bénin
G28	Entrepreneur.euse.s	Bouge	Bénin
G29	Apprenant.e.s	Bouge	Bénin
G30	Apprenantes	Bouge	Bénin
G31	Proviseurs et enseignant.e.s	LAMS	Bénin
G32	Entrepreneur.euse.s	LAMS	Bénin
G33	Apprenant.e.s	LAMS	Bénin
G34	Apprenantes	LAMS	Bénin

Annexe 6 : Guides d'entretien

Tableau 27 : Entretiens d'expert.e.s	
Sujet	Questions
Faire connaissance	SVP présentez-vous et décrivez vos domaines de travail ! Quelles sont vos expériences avec le projet EFTPA ?
Coopération	<ul style="list-style-type: none"> - Nous avons déjà donné dans notre introduction quelques exemples de coopération. Basé sur votre expérience professionnelle, pouvez-vous nous donner d'autres exemples et décrire ces formes de coopération - Quelle est l'importance de la coopération entre le SP et les CFA pour votre travail ? (Cela fait-il partie de votre travail quotidien ? <p>Quelles sont les contributions et valeurs ajoutées d'une coopération entre CFA et SP pour la formation agricole ?</p> <p>Comment expliquez-vous le décalage entre le nombre de femmes qui travaillent dans l'agriculture et des femmes diplômées dans un CFA ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment pourrait une coopération le améliorer/ diminuer ?
Acteurs	<p>Qui sont les acteurs les plus importants pour le succès de cette coopération ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Si nécessaire</i> : Quels rôles jouez-vous dans la mise en œuvre de cette coopération ? - <i>Si l'expert ne touche pas tous les secteurs</i> : Est-ce qu'il y a des acteurs d'autres secteurs qui sont pertinents dans la mise en œuvre de cette coopération (SP, autorisé etc.) ? <p>A votre avis, quels sont les besoins du SP pour s'engager dans la formation agricole ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que les autres acteurs peuvent/ veulent répondre à ces besoins ? Comment ? - Comment pourrait-on motiver le SP à s'engager dans une coopération ?
Perspectives d'avenir	<p>Pouvez-vous nous décrire précisément comment une coopération plus efficace peut se dérouler d'après vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui est responsable et capable d'implémenter ces changements nécessaires ? - Comment est-ce que ces coopérations peuvent être formées de façon inclusive (aussi lié au genre) et durables ? <p>Quels pourraient être les résultats négatifs d'une coopération entre SP et CFA ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les défis d'une coopération plus proche pour les femmes ? <p>Comment peut-on s'assurer que les coopérations donnent un impact positif ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - La politique devrait-elle changer ? Quel acteur pourrait assurer un tel résultat

Tableau 28 : Entretien de groupe – Entreprises

Sujet	Questions
Faire connaissance	Nom, rôle/ position de la personne présente, CVA, depuis quand elle existe, employé.e.s permanent.e.s/ employé.e.s temporaires
Formation et emploi	<p>Quelles compétences et caractéristiques devraient avoir les diplômé.e.s pour être employé.e.s dans votre entreprise ?</p> <p>Quelles compétences et caractéristiques devraient avoir les diplômé.e.s pour devenir entrepreneur-s/es ?</p> <p>Quelle est votre histoire de devenir entrepreneur ? Surtout par rapport les aspects financiers ?</p> <p>Est-ce que les CFA peuvent-ils donner ces compétences aux diplômé.e.s ? Pourquoi ? Si non, qu'est-ce que les CFA peuvent-ils changer ?</p> <p>Comment se déroule le processus de recrutement quand vous avez besoin d'un employé compétent ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est-ce qu'il y a des réseaux pour vous aider dans le processus de recrutement ? - Avez-vous recruté des femmes diplômées dans votre entreprise ? Comment les avez-vous recrutés ?
Raisons pour/ contre une coopération	<p>Avez-vous déjà collaboré d'une façon ou d'autre avec les CFA ? (Montrez tous les cartes et les groupe dans 2 groupes : expérience et aucune expérience)</p> <p>Veuillez bien décrire vos expériences et votre compréhension d'une coopération avec les CFA ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui a fait quel type de coopération ? - Comment s'est déroulée cette coopération ? - Quel est le niveau de formalisation (contrat, ...) ? - Quelles sont les raisons pour lesquelles une coopération était établie ? - OU quelles sont les raisons pour lesquelles votre entreprise ne coopère pas avec un CFA ? - Au cas où les coopérations se sont mal déroulées, qu'est-ce que vous feriez différemment aujourd'hui ? - Comment les aspects financiers sont gérés ? <p><i>(Avez-vous besoin d'entamer ou de renforcer une coopération ?</i></p> <p><i>Comment les acteurs du Netmapping pourraient vous aider pour cela (entamer/ renforcer) ?</i></p> <p><i>Quels changements sont nécessaires au niveau structurel/ institutionnel ?</i></p> <p><i>À votre avis, en quoi les CFA ont-ils besoin de vous ?</i></p> <p><i>Est-ce que vous pouvez/ voulez répondre à ces besoins ?)</i></p>
Modèles d'une coopération	Si vous étiez responsable d'un CFA, que feriez-vous pour engager une entreprise comme vous dans une coopération ? Quelles dispositions prendriez-vous pour que la coopération fonctionne parfaitement ?
Genre	<p>Est-ce que vous en tant qu'hommes percevez les difficultés supplémentaires dans le développement professionnel des femmes dans l'agriculture ?</p> <p>Quels sont les difficultés ?</p> <p>Que pouvez-vous faire pour réduire ces difficultés ?</p> <p>Que peuvent les autres acteurs de <i>Netmapping</i> faire pour réduire ces difficultés ?</p>

Tableau 29 : Entretien de groupe – CFA	
Sujet	Questions
Faire connaissance	Nom, position, expérience avec la formation agricole (dans des CFAs)
Formation et emploi	<p>Selon vous, quelles sont les exigences du marché du travail d'aujourd'hui ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les compétences nécessaires pour être employé dans une entreprise ? Comment préparez-vous les apprenant-e-s ? - Quels sont les compétences nécessaires pour devenir entrepreneur ? comment préparez-vous les apprenant-e-s ? <p>Quels sont les défis pour offrir une formation qui répond à ces exigences ?</p> <p>Qu'est-ce que vous faites pour aider les apprenant.e.s de trouver un travail / de s'installer ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous une politique de placement de vos diplômés ? Avez-vous une politique de soutien de vos diplômés pour l'entrepreneuriat ? - Quels sont les défis que rencontrent les filles pour trouver d'emploi après la formation ? Comment les appuyez-vous ? - Quels autres facteurs influencent le début de carrière ?
Raisons pour/ contre une coopération	<p>Comment avez-vous déjà collaboré d'une façon ou d'autre avec des entreprises ? Combien d'entreprises ? Types d'entreprises ? Combien de temps ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les raisons pour lesquelles une coopération était établie ? - OU quelles sont les raisons pour lesquelles votre CFA ne coopère pas ? - Au cas où les coopérations se sont bien déroulées, quels sont les facteurs explicatifs ? - Au cas où les coopérations se sont mal déroulées, qu'est-ce que vous feriez différemment aujourd'hui ? - Comment ces coopérations ont-elles contribué ou pas à faciliter la recherche d'emploi des diplômé-e-s ? - Comment gérez-vous les aspects financiers ? - A votre avis, pourquoi est votre CFA attrayant pour une coopération avec une entreprise ? (Caractéristiques et manière de travailler)
Genre	<p>Est-ce que vous en tant qu'homme percevez les difficultés supplémentaires dans le développement professionnel des femmes dans l'agriculture ? Quel sont les difficultés par rapport de la coopération avec le SP ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vous, comme CFA, faites quoi pour diminuer les challenges des femmes ? - Avez-vous des exemples d'une apprenante qui a réussi ?
Coopération 2	<p>Avez-vous besoin d'entamer ou de renforcer une coopération ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment les acteurs du <i>Netmapping</i> pourraient vous aider pour cela ? - Quels changements sont nécessaires au niveau structurel/ institutionnel ? <p>À votre avis, en quoi les entreprises ont-ils besoin de vous ? Est-ce que vous pouvez/ voulez répondre à ces besoins ?</p>
Modèles d'une coopération	<p>Quels (types de) coopérations désirez-vous et avec qui pour préparer les apprenants pour le marché du travail ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comment pourrait-on l'entamer ? Quelles mesures exactes voudriez-vous prendre ? (Quels partenaires contacter, quels formats etc.) - Quel niveau de formalisation serait nécessaire ? - Qui aurait quelle(s) responsabilité(s) ? <p>Comment pourrait la coopération avec le SP (vous) aider de remplacer l'argent de PTF dans le système de formation agricole ?</p>

Tableau 30 : Guide <i>Netmapping</i>	
Sujet	Questions
Aperçu	<p>Durée : ~45 - 60 min</p> <p>Objectif : Identification des parties prenantes, leurs relations, leurs perceptions, leur influence sur la formation agricole</p>
Matériaux	<ul style="list-style-type: none"> - Flipchart pour le mapping ; - Cartes métaplan avec acteurs ; - Colle ou épingles pour attacher les cartes métaplan ; - Des marqueurs de différentes couleurs (rouge, bleu, vert, noir) pour dessiner les liens entre les acteurs ; - haricots pour construire les tours d'influence
Règles générales	Il est possible d'ajouter des acteurs et des liens tout le temps → Retour à une étape précédente si nécessaire !
Sélection des acteurs (~15 min)	<p>Démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les participant.e.s choisissent les acteurs à partir des cartes d'acteurs préparées et ajoutent les acteurs manquants - Les cartes sont épinglées sur le tableau à feuilles mobiles. <p>Questions clé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui sont les acteurs qui jouent un rôle dans la formation agricole ? Pourquoi ? Sélectionnez ! - Quels acteurs vous manquent ? Ajoutez des acteurs !
Création de liens (~20 min)	<p>Demarche :</p> <p>Explique les différents liens et une couleurs après l'autre (vérifier par recoupement en demandant un exemple) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - argent (rouge) ; - échange d'information et de connaissance (noir/ vert). <p>Explique les flèches et leur direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'il y a une circulation de "qc" (comme l'information) dans une direction, la flèche a une tête. - S'il y a un échange mutuel, la flèche a deux têtes. - Flèche pointée=informelle. <p>Questions clé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qui finance qui ? (Passe par les acteurs individuels : sont-ils financés par d'autres acteurs ?) - Qui donne des informations à qui ? Comment les connaissances circulent-elles dans le système ?
Mettre les tours d'influence (~15 min)	<p>Demarche :</p> <p>Explique les règles et laisse les participants mettre les haricots :</p> <ul style="list-style-type: none"> - influence/ pouvoir = ressources + volonté - Plus un acteur a de l'influence, plus la tour est haute.(max. 5 haricots) - Les tours peuvent être aussi hautes que les participants le souhaitent. - Deux acteurs peuvent avoir des tours de la même taille. - Si un acteur n'a aucune influence, aucune tour n'est ajoutée. <p>Verbaliser l'installation, en commençant par la tour la plus haute, et encourager les participants à ajuster quoi que ce soit en cas de doute.</p> <p>Questions clés : Quel pouvoir possède chaque acteur pour changer la formation agricole ?</p>

Tableau 31 : Entretien de groupe – apprenant.e.s	
Sujet	Questions
Faire connaissance	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui vous a amené à choisir la formation agricole/ le CFA ? - Qu'est-ce qui vous a amené à choisir votre filière ? - Quels sont vos projets après le diplôme ?
Besoins	<p>Est-ce que vous vous sentez bien préparé pour réaliser vos projets ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pourquoi/ pourquoi pas ? - Par rapport à la formation ? - Vos devanciers, que font-ils ? - Est-ce qu'il y a des bons exemples ?
Modèles de coopération	<ul style="list-style-type: none"> - Êtes-vous déjà entré en contact avec des entreprises ? (stage, échange de formateurs) - Qu'est-ce que vous avez appris dans ces rencontres pour votre recherche d'emploi/ d'entrepreneuriat ? - Pensez-vous que les filles rencontrent des difficultés spécifiques dans la formation ou la recherche d'emploi ? Donnez des exemples!
Perspectives d'avenir	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les enjeux de l'agriculture aujourd'hui et dans les années à venir (pour vos enfants et petits-enfants) ? - Si demain vous étiez Ministre de l'agriculture, que feriez-vous pour résoudre les enjeux actuels de l'agriculture ? (marché du travail agricole)

Tableau 32 : Entretien de groupe – apprenantes

Sujet	Questions
Faire connaissance	nom, filière d'études et niveau, provenance (peut-être avec méthode SLE pour se positionner)
Femmes et Formation Agricole	<p>Comment êtes-vous arrivées à suivre une formation agricole dans un CFA ? Pourquoi avez-vous choisi cette filière ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Comment vos parents/ ami.e.s ont-ils réagi quand vous leur avez parlé de suivre cette formation ?) - Avez-vous rencontré des difficultés liées à votre sexe ? - Avez-vous reçu de l'aide ou du soutien pour commencer la formation ici ? De qui ? (ONG, projet, État,) <p>Comment la vie au CFA se présente-elle pour vous ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décrivez votre expérience ici. Qu'est-ce que vous aimez/ n'aimez pas ? - Vous souvenez-vous de situations spécifiques dans les cours ou pendant les stages où vous avez été traitées différemment des collègues masculins ? - Avez-vous des tâches différentes ? - Comment êtes-vous soutenues par les CFA pendant votre formation ? Est-ce qu'il y a quelqu'un avec qui vous pouvez parler de vos problèmes ? - Est-ce qu'il y a des formatrices sur place ? <p>Avez-vous déjà entendu parler d'incidents de harcèlement sexuel dans les CFA ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savez-vous à qui vous pouvez vous adresser quand vous avez des problèmes par rapport à votre sexe ? (Par exemple, si vos collègues ou des enseignant.e.s vous harcèlent...) - Connaissez-vous des camarades qui ont dû abandonner les classes à cause du comportement de certains camarades garçons ou des autorités ? <p>Avec combien de filles avez-vous commencé la première année et combien êtes-vous actuellement ?</p> <p>Savez-vous pourquoi les autres filles ne viennent plus à la formation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous déjà des projets en ce qui concerne votre vie après la formation ? - Qu'est-ce que vous voulez faire ? Ouvrir une entreprise, retourner chez vos parents, rechercher un emploi dans l'agriculture ? - Si nous posions la même question à vos collègues masculins, pensez-vous que leur réponse serait plus ou moins la même ? - Estimez-vous que les CFA vous préparent pour ces projets ? - Pensez-vous qu'il sera possible d'avoir « une carrière » (avoir un bon poste ou une entreprise vous-mêmes) et être mariée/ avoir des enfants en même temps ? - Pouvez-vous prendre des décisions sans l'autorisation de vos partenaires ? - Avez-vous des devancières qui travaillent dans le milieu rural ? Si oui, comment pensez-vous que leurs conditions se sont améliorées par rapport à celles qui n'ont pas reçu une formation ?

Femmes et la coopération avec le SP	<p>Nous avons appris que ce CFA-ci collabore déjà/ ne collabore pas encore/ ne collabore plus avec quelques entreprises/ le secteur privé. (Comment vous - les apprenantes - en profitez ?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que la coopération vous aiderait à trouver du travail bien rémunéré ? - Quel aspect de coopération vous intéresse le plus ? - Quel est le rôle des femmes dans le milieu rural ? Comment ces coopérations pourraient-elles contribuer à une modification du rôle des femmes dans l'agriculture ? <p>Avez-vous déjà travaillé dans une entreprise ? Ou fait un stage ? Décrivez votre expérience.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous plus de difficultés pour trouver un emploi ou un stage avec des entreprises que vos collègues masculins ? Pourquoi ? <p>Pensez-vous que les entreprises vous offrent les mêmes opportunités qu'aux hommes ?</p>
Perspectives d'avenir	<p>Comment imaginez-vous un système agricole adapté aux besoins des femmes ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quels rôles joueraient-elles ? - Quels sont les changements que vous aimeriez voir par rapport à la formation agricole ? <p>Qui sont les acteurs les plus importants pour changer la situation ?</p>
Fin	Résumé du processus & prochaines étapes

Annexe 7 : L'atelier final

L'équipe de recherche a facilité un atelier à Cotonou les 3 et 4 octobre pour communiquer les résultats de la recherche aux parties prenantes de l'étude et pour élaborer des recommandations d'une manière participative en petits groupes.

Tableau 33 : Déroulement de l'atelier final	
Jour 1 (3 octobre)	
9h00 – 10h30	Présentation et discussion des résultats préliminaires de la recherche
11h00 – 12h30	Faire connaissance des participants et explication de l'atelier
13h30 – 15h00	Travail en groupe - Séance 1 : Importance des facteurs de la FFOM
15h30 – 17h00	Travail en groupe - Séance 2 : Changements nécessaires pour mieux utiliser les facteurs choisis
Jour 2 (4 octobre)	
9h00 – 10h30	Travail en groupe - Séance 3 : Formulation des recommandations
11h00 – 12h30	Présentation des résultats et clôture de l'atelier

Tableau 34 : Liste des participant.e.s à l'atelier final

Nom de famille	Prénom(s)	Ville	Pays	Structure
AGBANI	Adelphe	Djougou	Bénin	LTA Bariénou Djougou
DIDAGBE	Jude Roméo	Adjahonmè	Bénin	LTA Adjahonmè
FATON	Augustin	Sékou	Bénin	BOUGE Sékou
MOUSSA	Alimiyaou	Djougou	Bénin	Ferme ISSO HANA
MITCHODIGNI	Irène	Abomey-Calavi	Bénin	ANaFEA
AGBOHESSOU	Innocencia	Abomey-Calavi	Bénin	Agri-Angelus
GNIKOBOU	Tanguy	Cotonou	Bénin	Jardins de l'Espoir
HOUANSOU	Charlotte	Cotonou	Bénin	DQIFE
HYLÉ	Marcelin	Cotonou	Bénin	Minist. de Form. Technique
TOULASSI	Samson	Cotonou	Bénin	EFTPA
KISSEZOUNNON	Mireille	Cotonou	Bénin	EFTPA-Femmes
GNAMKOULAMBA	Atama Grégoire	Kpalimé	Togo	INFA Tové
ALASSAN	Kpeziwezou	Sokodé	Togo	CFIJ Sokodé
AGBONOUNOTOR	Pierre	Kara	Togo	CIDAP Niamtougou
ISSIFOU	Aboulaye	Sokodé	Togo	Ferma Albarka
EDOU	Dakey	Lomé	Togo	FEPROMAT
YAO	Amenyo Yawovi	Lomé	Togo	CTOP
AYITE	Jacques	Lomé	Togo	MAEH
BARARMNA-GNALIMBA	Kabassima	Lomé	Togo	Minist. de Form. Technique
PALI	Chantal	Lomé	Togo	EFTPA-Femmes

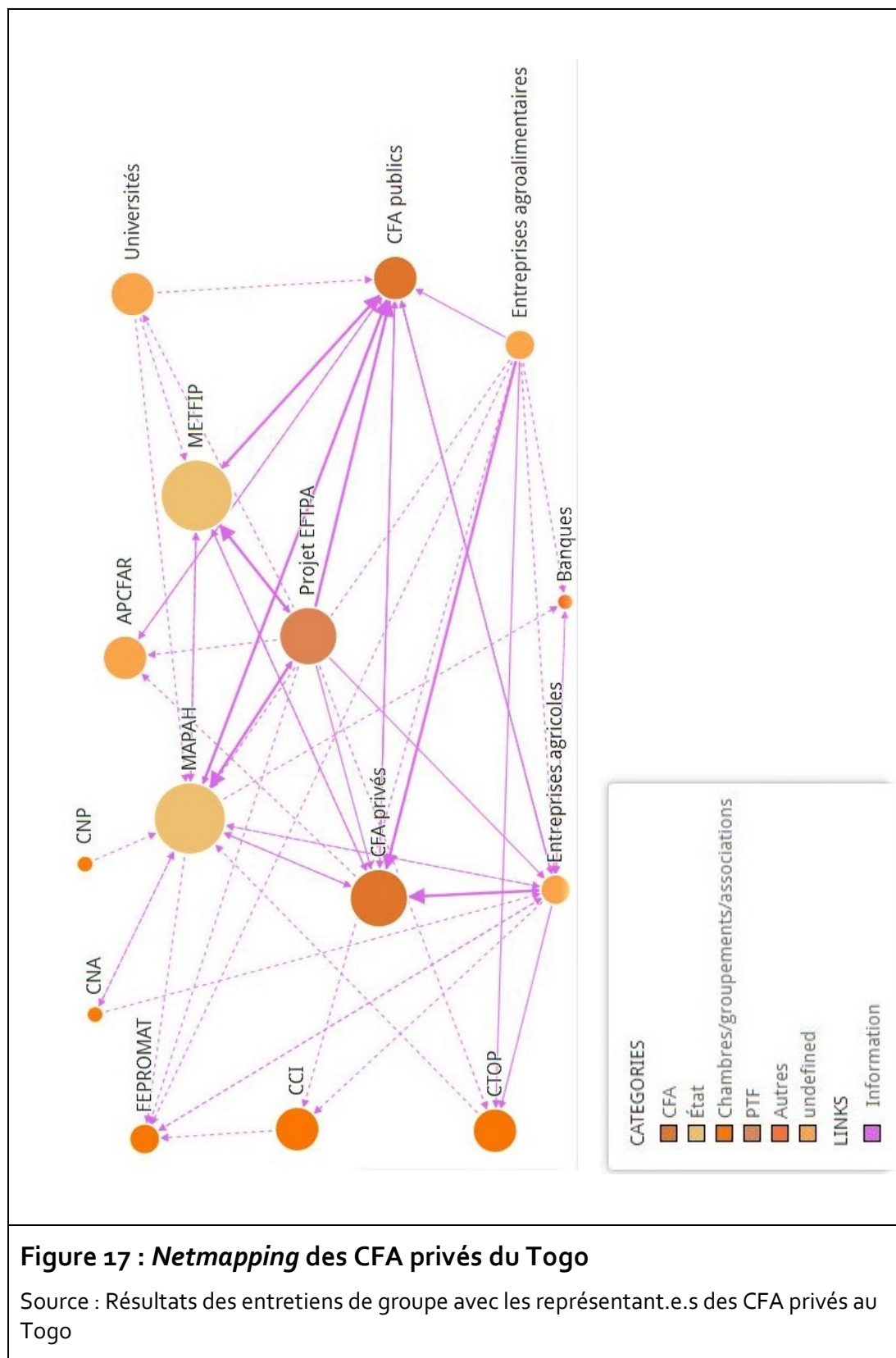
Annexe 8 : Système de codage

Tableau 35 : Système de codage			
Sujet	Catégorie	Sous-Catégorie	Description
Pays	Bénin		L'entretien s'est déroulé au Bénin
	Togo		L'entretien s'est déroulé au Togo
Facteurs externes	Situation écologique		L'environnement naturel, avantages ou potentiels naturels disponibles dans la zone qui peuvent influencer la coopération
	Situation économique		L'État ou la situation économique du pays comme l'existence de marché d'écoulement et du taux de croissance des investissements qui peuvent influencer la coopération
	Situation socio-culturelle		Le contexte socio-culturel notamment les habitudes, les mœurs qui peuvent influencer le déroulement de la coopération
	Situation politique		Les dispositions et décisions politiques qui peuvent influencer la coopération comme les plans et documents stratégiques au niveau de l'État central et des ministères sectoriels
Acteurs	Description d'acteur		Comment l'interviewé.e se décrit dans son rôle au travail/ CFA, ses activités et tâches au quotidien, surtout concernant le système d'EFTP
	Compréhension d'une coopération		Comment l'interviewé.e perçoit une coopération (existante ou imaginaire)
	Perception des acteurs	Femmes	Comment l'interviewé.e perçoit les femmes dans le système d'EFTP et le domaine agricole
		État	Comment l'interviewé.e perçoit l'État dans le système d'EFTP
		Associations	Comment l'interviewé.e perçoit les associations dans le système d'EFTP
		Autres	Comment l'interviewé.e perçoit les autres acteurs pertinents pour le système d'EFTP
		MESFTP/ METFIP	Comment l'interviewé.e perçoit les ministères de l'éducation dans le système d'EFTP
		Projet EFTP	Comment l'interviewé.e perçoit les projets de PTF/ la GIZ/ le projet EFTP dans le système d'EFTP
		Chambres	Comment l'interviewé.e perçoit les chambres dans le système d'EFTP
		CFA Privés	Comment l'interviewé.e perçoit les CFA privés dans le système d'EFTP
		Entreprise	Comment l'interviewé.e perçoit les entreprises dans le système d'EFTP
		Apprenantes	Comment l'interviewé.e perçoit les apprenantes dans le système EFTP et le domaine agricole
		Apprenant.e.s	Comment l'interviewé.e perçoit les apprenant.e.s

			dans le système EFTPA et le domaine agricole
		CFA Public	Comment l'interviewé.e perçoit les CFA public dans le système EFTPA et le domaine agricole
		MAEP/ MAPA	Comment l'interviewé.e perçoit le MAEP/MAPA dans le système EFTPA et le domaine agricole
	Perception de soi-même		Comment l'interviewé.e se perçoit-il.elle lui.elle-même dans son rôle dans le système EFTPA
	Besoins/ défis par rapport au système EFTPA	Apprenant.e.s	Besoins des apprenant.e.s pour trouver un travail ou pour devenir entrepreneur.euse
		SP	Besoins des entreprises pour bien fonctionner en termes de main d'œuvre
		Autres	Besoins de l'État (ministères) et autres acteurs dans le système EFTPA
		CFA	Besoins des CFA (proviseurs, enseignant.e.s) pour offrir une formation de qualité
	Influence sur la coopération	Ressources disponibles	Ressources disponibles de certains acteurs et pouvant aider à entamer une coopération (matériel ou immatériel)
		Volonté	Manifestation du désir de coopérer
Coopération	Formes de coopération existantes	Curricula	Coopération pour l'élaboration de curricula au niveau supérieur (en collaboration avec les ministères)
		Dialogue	Échanges sans cadre formalisé
		Stagiaires	Envoi de stagiaires des CFA aux entreprises
		Formation	Envoi des entrepreneurs.euses ou employé.e.s des entreprises aux CFA pour formation/ mentorat
		Autres	Échange d'équipement, soutien financier, recyclage...
	Impact des coopérations sur les acteurs	Risques autres	Résultats négatifs d'une coopération pour d'autres acteurs
		Risques SP	Résultats négatifs d'une coopération pour les entreprises/ le SP
		Risques CFA	Résultats négatifs d'une coopération pour les CFA
		Bénéfices autres	Résultats positifs d'une coopération pour les autres acteurs
		Bénéfices SP	Résultats positifs d'une coopération pour les entreprises/ SP
		Bénéfices CFA	Résultats positifs d'une coopération pour les CFA
	Impact des coopérations aux différentes dimensions	Situation politique	Les dispositions et décisions politiques au niveau de l'État central et des ministères sectoriels
		Situation économique	La situation économique du pays
		Situation socio-culturelle	Le contexte socio-culturel, notamment les habitudes ou les mœurs
		Situation écologique	L'environnement naturel dans la zone

Facteur d'influence	Prérequis liés au système EFTP		Les conditions de base liées au système EFTP (administratif, loi, ...) nécessaires pour chaque coopération
	Notion de l'autre partie		Manifestation d'un avis sur l'autre partie
	Prérequis pour les acteurs		Besoins des acteurs pour être disposé.e.s/ prêt.e.s à coopérer
	Planification de stages		Les conditions et caractéristiques des stages
	Appui externe/ mesures incitatives		Appui de l'État ou PTF qui soutient la coopération
	Formalisation	Rôles/ tâches	Le degré de formalisation par rapport aux rôles/ tâches de chaque partie prenante
		Financement/ assurances	Le degré de formalisation par rapport au financement, partage de ressources, paiement des assurances
		Autres	Le degré de formalisation par rapport aux autres facteurs/ éventualités
	Réseau/ contacts		Les facteurs qui influencent le placement des stagiaires ou ceux qui sont exigés
	Connaissances (S-E)		L'influence de partage de connaissance entre un.e stagiaire et l'entrepreneur.euse
	Connaissances (E-S)		L'influence de partage de connaissance entre l'entrepreneur.euse et un.e stagiaire
	Comportement des stagiaires		Influence (positive/ négative) du comportement des stagiaires sur les coopérations
	Autres		Autres facteurs qui influencent la coopération
Changement structurel lié au genre	Situation/ besoins et défis des femmes	Pendant les stages	Descriptions de la situation (circonstances, contexte) actuelle des femmes/ filles pendant les stages
		Autres	Autres descriptions de la situation (circonstances, contexte) actuelle des femmes/ filles
		Sur marché du travail	Toutes les descriptions de la situation (circonstances, contexte) actuelle des femmes/ filles sur le marché du travail
		Avant la formation	Descriptions de la situation (circonstances, contexte) actuelle des femmes/ filles avant la formation agricole
		Pendant la formation	Descriptions de la situation (circonstances, contexte) actuelle des femmes/ filles pendant la formation agricole
Proposition/ idées	Genre		Idées/ propositions exprimées pour améliorer la situation des femmes/ filles
	Autres		Autres idées/ propositions exprimées
	Système agricole		Idées/ propositions exprimées pour améliorer le système agricole
	Formation agricole		Idées/ propositions exprimées pour améliorer la formation agricole
	Coopération		Idées/ propositions exprimées pour améliorer la coopération entre entreprise et CFA

Annexe 9 : Résultats du Netmapping



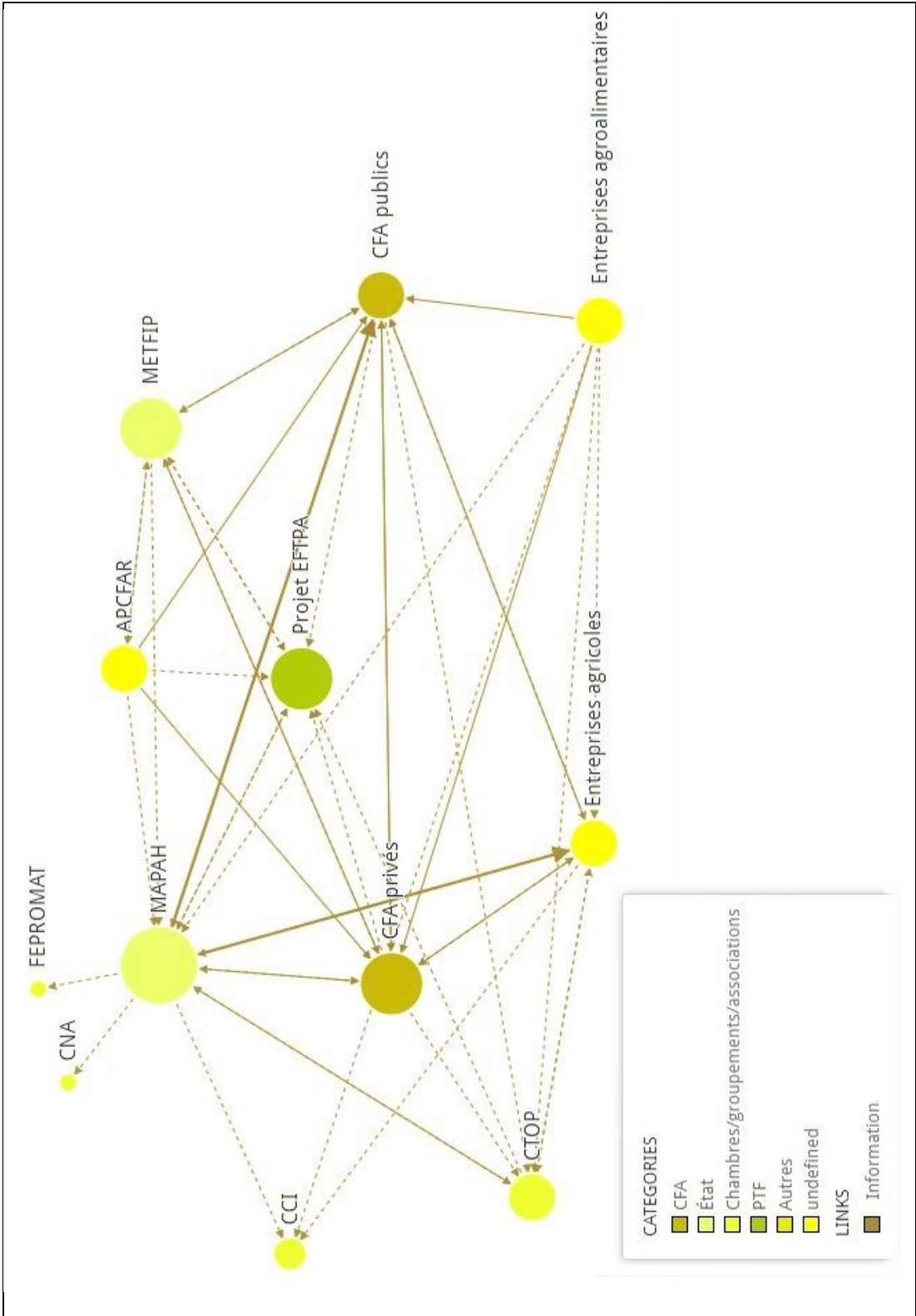


Figure 18 : Netmapping des entreprises du Togo

Source : Résultats des entretiens de groupe avec les représentant.e.s du SP au Togo

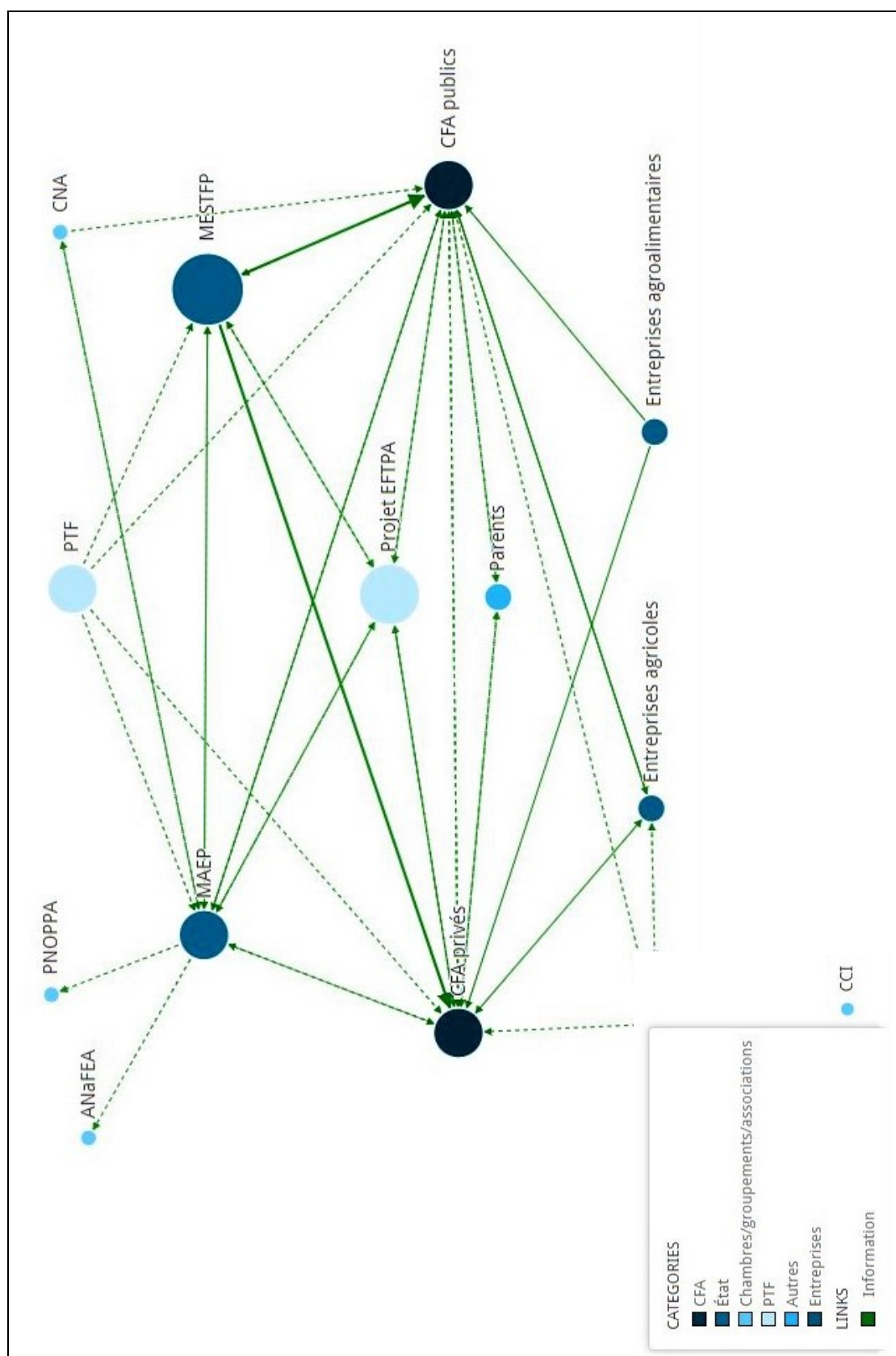
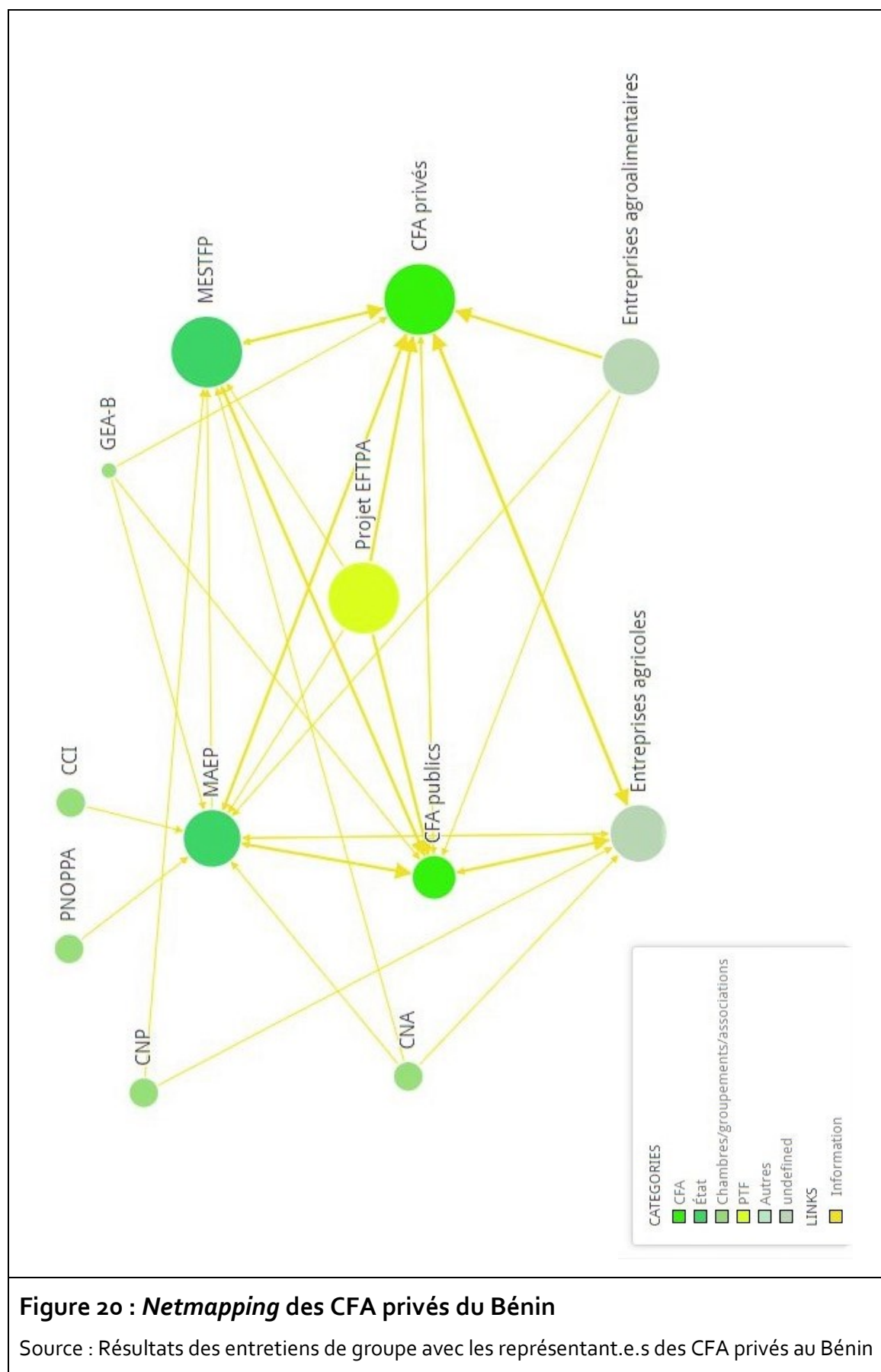
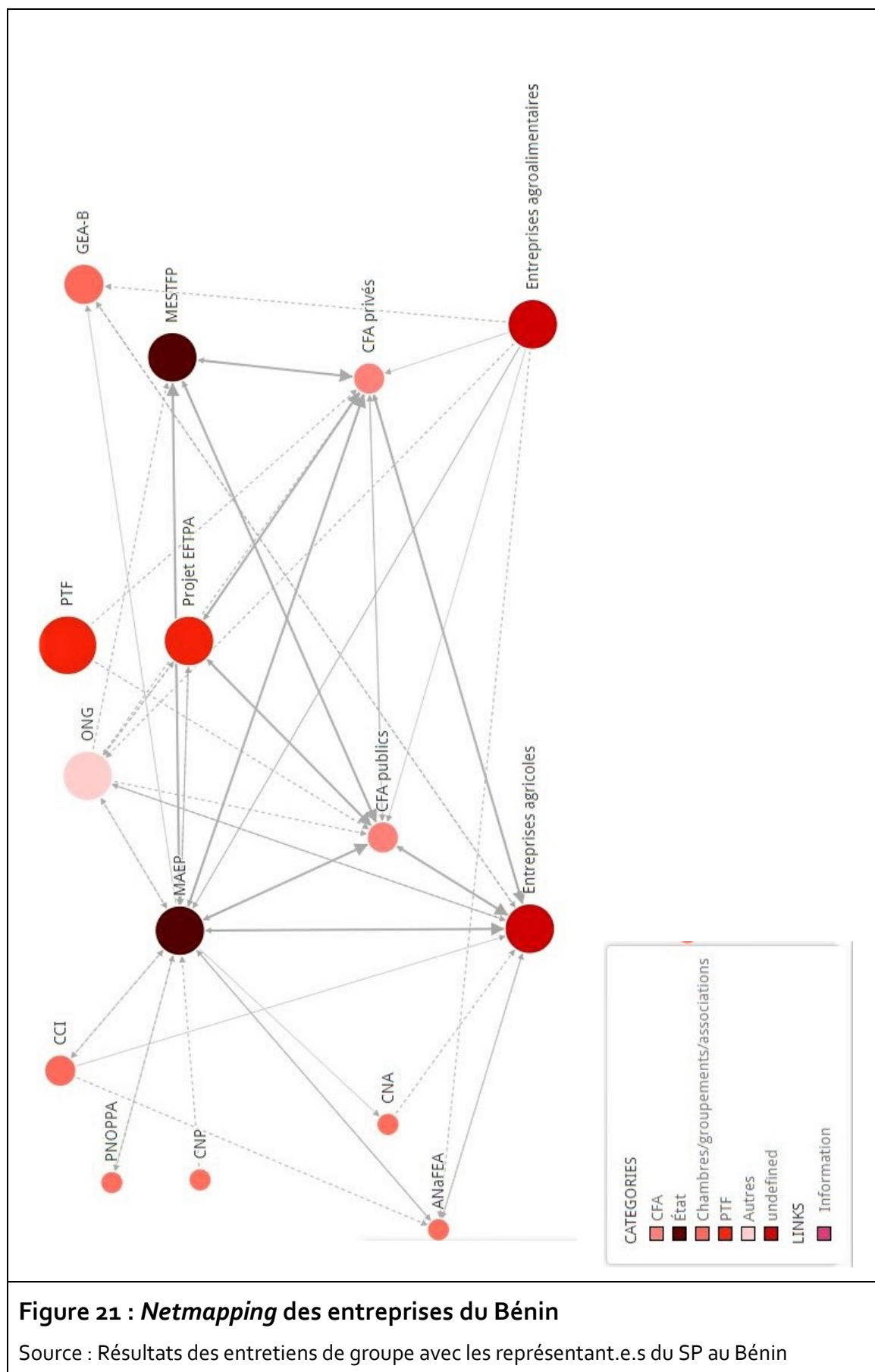


Figure 19 : Netmapping des CFA publics du Bénin

Source : Résultats des entretiens de groupe avec les représentant.e.s des CFA publics au Bénin





Liste des publications du SLE depuis 2010

Toutes les études peuvent être téléchargées à l'adresse www.sle-berlin.de.

- | | |
|---|--------|
| Peter Weinert , Bartholomeow Ayinbila A-obe, Christopher Eichhorn, Nadja Frercksen, Juliane Kaufmann, Sarah Marie Müller, Sergio Rakotozafy Tercero : <i>Bridging the Gap between People and Nature. An Evaluation of GIZ/SADC Support Projects for Strengthening Transfrontier Conservation Area Management in Southern Africa</i> . Berlin, 2020 | S283 |
| Camilo Vargas Koch , Wiebke Beushausen, Mengina Gilli, Simon Schoening, Lukas Schreiner, Jana Zotschew : <i>Adaptation of rural livelihoods to structural and climatic changes in Western Mongolia. An analysis of potentials of horticultural production and tourism activities as income sources in Khovd and Uvs Province</i> . Berlin, 2020 | S282 |
| Dorothea Kulla , Karen Dall, Thomas Grupp, Ronald Kouago, Thomas Nice, Mariam Salloum, Laura Sophie Schnieders : <i>Et moi, j'y gagne quoi ? Perspectives d'intégration des entreprises privées dans le système d'Enseignement et de Formation Techniques Professionnels Agricoles (EFTPA) au Bénin et au Togo</i> . Berlin, 2020 | S281 F |
| Klaus Droppelmann , Amelie Bohlen, Eva Graf, Zachary Kansiime, Christian Kramer, Didier Munezero, Melany Riquetti, Franziska Ulrich : <i>What is in it for me? Perspectives on integrating the private sector into ATVET (Agricultural Technical Vocational Education and Training) in Rwanda and Uganda</i> . Berlin, 2020 | S280 |
| Cosmas Kombat Lambini , Julia Bayer, Tobias Beyer, Konstantin Engelbrecht, May Hokan, Yannic Kiewitt, Nicolas Mielich, Henrice Stöbesand : <i>Conflicts, participation and co-management in protected areas – A case study of Lobéké National Park, Cameroon</i> . Berlin, 2019 | S279 |
| Alexander Kaminski , Mara Gellner, Dominik Giese, Sharif Jabborov, Mario Lootz, Mary Lundebe, Boniface Nyika, Nicolas Patt, Azin Sadeghi, Muzamba Siachinga : <i>Opportunities and challenges for small-scale aquaculture in Zambia</i> . Berlin, 2019 | S278 |

- Martin Schlecht**, Sascha Berndt, Josefine Greber, Jan Marinko, Ukeme Okon Archibong, Anja Schmidt, Carolin Speckhahn, Hanna Weinsheimer : *Scaling up diversity to scale up nutrition – Improving interventions addressing sustainable nutrition behavior in women of reproductive age and infants: Case studies from rural Zambia and Togo*. Berlin, 2019 S277
- Heidi Feldt**, Manuel Marx, Nora Nebelung, Lisa Kirtz, Verena Vad, Johannes von Stamm : *How to bridge the skills gap to promote decent rural (youth) employment – A practitioner’s guide*. Berlin, 2018 S276-2
- Severin Halder**, Jessica Agüero, Patrick Dolle, Enrique Fernández, Celia Schmidt, Michelle Yang : *Perspectives of Urban Agriculture in Maputo and Cape Town – Dialog, networks and future scenarios*. Berlin, 2018 S275
- Klaus Droppelmann**, Peggy Günther, Franziska Kamm, Ulrike Rippke, Carolin Voigt, Bartosz Walenda : *Cassava, the 21st century crop for smallholders? Exploring innovations along the livelihood-value chain nexus in Malawi*. Berlin, 2018 S274
- Emil Gevorgyan**, Elena Ammel, Rebekka Goeke, Julia Legelli, Sönke Marahrens, Florian Neubauer, Colleen O’Connor : *Closing the Knowledge Gap between research, policy and practice – Circular knowledge exchange on African indigenous vegetables for improved food and nutrition security in Kenya and Tanzania*. Berlin, 2018 S273
- Camilo Vargas Koch**, Constantin Bittner, Moritz Fichtl, Annika Gottmann, Vanessa Dreier, Wiebke Thomas : *Entwicklungsalternativen in Bergbauregionen Perus – Umweltauswirkungen des Bergbaus und Einkommensalternativen in der Landwirtschaft in Junín und Cajamarca*. Berlin, 2017 S272, 1
- Camilo Vargas Koch**, Constantin Bittner, Moritz Fichtl, Annika Gottmann, Vanessa Dreier, Wiebke Thomas : *Alternativas de desarrollo en las regiones mineras de Perú. Impactos ambientales de la minería e ingresos alternativos en la agricultura en Junín y Cajamarca*. Berlin, 2018 S272, 2
- Susanne Dollmann**, Erik Burtchen, Diana Diekjürgen, Laura Kübke, Rebecca Younan and Sophia-Marie Zimmermann : *Keep the bee in Ethiopia’s wheatbelt – Challenges for apiculture integration in the intensified agricultural landscape of Arsi-Zone*. Berlin, 2017 S271

- Rainer Tump**, Johanna Damböck, Patric Hehemann, Victor Kanyangi Ouna, Oscar Koome Mbabu, Lukas Nagel, Manuel Risch, Anne Wanjiru Mwangi, Fanni Zentai : *Land Corruption Risk Mapping – Developing a handbook on how to identify and tackle corruption risks in land governance*. Berlin, 2017 S270, 1
- Rainer Tump**, Johanna Damböck, Patric Hehemann, Victor Kanyangi Ouna, Oscar Koome Mbabu, Lukas Nagel, Manuel Risch, Anne Wanjiru Mwangi, Fanni Zentai : *Handbook on Land Corruption Risk Mapping – How to identify and tackle corruption risks in land governance*. Berlin, 2017 S270, 2
- Michaela Schaller**, Elena Ingrid Barth, Darinka Blies, Felicitas Röhrig, Malte Schümmelfeder : *Scaling out Climate Smart Agriculture. Strategies and guidelines for smallholder farming in Western Kenya*. Berlin, 2017 S269
- Thomas Pfeiffer**, Daniel Baumert, Erik Dolch (Coauthors: Artem Kichigin, Elnura Kochkunova) : *Quality falls from Kyrgyz trees! Do consumers know? Research on supporting food safety compliance to facilitate market access for Kyrgyz SMEs and economic opportunities for Jalal-Abad / Kyrgyzstan*. Berlin, 2016 S268
- Thomas Pfeiffer**, David Bexte, Erik Dolch, Milica Sandalj, Edda Treiber, Nico Wilms-Posen : *Measuring gaps and weighing benefits: Analysis of Quality Infrastructure Services along the maize and pineapple value chains in Ghana with a focus on smallholder farmers*. Berlin, 2016 S266
- Bettina Kieck**, Diana Ayeh, Paul Beitzer, Nora Gerdes, Philip Günther, Britta Wiemers : *Inclusion Grows: Developing a manual on disability mainstreaming for the German Development Cooperation, Case study in Namibia*. Berlin, 2016 S265, 1
- Bettina Kieck**, Diana Ayeh, Paul Beitzer, Nora Gerdes, Philip Günther, Britta Wiemers : *Inclusion Grows: Toolkit on disability mainstreaming for the German Development Cooperation*. Berlin, 2016 S265, 2
- Ekkehard Kürschner**, Daniel Baumert, Christine Plastrotmann, Anna-Katharina Poppe, Kristina Riesinger, Sabrina Ziesemer : *Improving Market Access for Smallholder Rice Producers in the Philippines*. Berlin, 2016 S264

- Abdul Ilal**, Michaela Armando, Jakob Bihlmayer-Waldmann, Xavier Costa, Anita Demuth, Laura Köster, Alda Massinga, Osvaldo Mateus, Mariana Mora, Regina Pöhlmann, Matthias Schmidt, Luciana Zanotto, Clemente Zivale : *Financing Value Chains of perennial fruit crops in Mozambique : Recommendations for future interventions of financial cooperation*. Berlin, 2016 S263
- Erik Engel**, Judith Emmerling, Tim Niepel, Anna Peter, Cristina Simonetti-Techert : *How much would you pay? Adapting Fee-Based Agricultural Advisory Services to Mountainous Regions in Tajikistan*. Berlin, 2015 S262
- Richard Preissler**, Julia Davidson Nieto, Anique Hillbrand, Miriam Holländer, Martin Ihm : *Factores determinantes para el manejo sostenible del suelo en el ámbito de pequeños productores en Paraguay – Los ejemplos de agricultura de conservación y agroforestería*. Berlin, 2015 S261
- Richard Preissler**, Julia Davidson Nieto, Anique Hillbrand, Miriam Holländer, Martin Ihm : *Determinanten nachhaltiger Landbewirtschaftung im kleinbäuerlichen Kontext Paraguays die Beispiele Konservierende Landwirtschaft und Agroforstwirtschaft* . Berlin, 2015 S261
- Emil Gevorgyan**, Paul Cronjaeger, Malin Elsen, Luca Gefäller : *Connecting Inno-vators, Making Pro-Poor Solutions Work – The Innovation System of African Leafy Vegetables in Kenya*. Berlin, 2015 S260
- Alfons Üllenberg**, Christoph Buchberger, Kathrin Meindl, Laura Rupp, Maxi Springsguth, Benjamin Straube : *Evaluating Cross-Border Natural Resource Management Projects – Community-Based Tourism Development and Fire Management in Conservation Areas of the SADC Region*. Berlin, 2015 S259
- Erik Engel**, Sohal Behmanesh, Timothy Johnston : *Inclusion financière et surendettement – Une étude à Kinshasa, République démocratique du Congo*. Berlin, 2014 S258
- Erik Engel**, Sohal Behmanesh, Timothy Johnston : *Financial inclusion and over-indebtedness – The situation in Kinshasa, Democratic Republic of Congo*. Berlin, 2014 S258

- Anja Kühn**, Daniel Böhme, Bianca Kummer, Neomi Lorentz, Jonas Schüring, Klemens Thaler: *Promotion de la société civile et résilience en Haïti – La contribution de la société civile à l’augmentation de la résilience dans des conditions de fragilité étatique*. Berlin, 2013 S257
- Gregor Maaß, Katharina Montens**, Daniel Hurtado Cano, Alejandra Molina Osorio, Mario Pilz, Judith Stegemann, Juan Guillermo Vieira: *Entre reparación y transformación – Estrategias productivas en el marco de la reparación integral a las víctimas del conflicto armado en el Oriente de Caldas, Colombia*. Berlin, 2013 S256
- Wolfram Lange**, Leandro Cavalcante, Lea Dünow, Rodrigo Medeiros, Christian Pirzer, Anja Schelchen, Yara Valverde Pagani: *HumaNatureza² = Proteção Mútua – Percepção de riscos e adaptação à mudança climática baseada nos ecossistemas na Mata Atlântica, Brasil*. Berlin, 2013 S255
- Jeremy Fergusson, Ekkehard Kürschner**, David Bühlmeier, Niklas Cramer, Alexes Flevotomas, Abdurasul Kayumov, Margitta Minah, Anna Niesing, Daniela Richter: *What has remained? – An ex post Evaluation of Watershed Management in the Mekong Region*. Berlin, 2013 S254
- Ilse Hoffmann**, Lloyd Blum, Lena Kern, Enno Mewes, Richard Oelmann: *Achieving Food Security in a Post Conflict Context, Recommendations for a Farmer Field School Approach in the Greenbelt of South Sudan*. Berlin 2012 S253
- Erik Engel**, Eva Becker, Bastian Domke, Linda Engel, Frank Erkenbrecher, Timothy Johnston, Jakob Lutz: *Pour mieux se débrouiller? Autonomisation Économique par l'accès aux produits de microfinance en République démocratique de Congo*. Berlin, 2012 S252
- Ekkehard Kürschner**, Joscha Albert, Emil Gevorgyan, Eva Jünemann, Elisabetta Mina, Jonathan Julius Ziebula: *Empowering Youth, Opening up Perspectives – Employment Promotion as a Contribution to Peace Consolidation in South-East*. Berlin, 2012 S251
- Conrad Dorer, Monika Schneider**, Carolin Dittberner, Christian Konrad, Brigitte Reitter, René Rösler, Mattes Tempelmann, Elisabeth Bollrich, Melanie Hernandez-Sanchez: *Participatory Strategic Plannig of Solid Waste Management in the Republic of Moldova*. Berlin, 2012 S250

- André Fabian, Gabriele Janikowski,** Elisabeth Bollrich, Ariana Fürst, Katharina Hinze, Melanie Hernandez Sanchez, Jens Treffner : *Bridging the Gap – Participatory District Development Planning in the Water Supply and Sanitation Sector of the Republic of Moldova.* Berlin, 2011 S247
- Steffen Weidner,** Nele Bünner, Zara Lee Casillano, Jonas Erhardt, Patrick Frommberg, Franziska Peuser, Eva Ringhof, Reneza Sales-Come : *Towards sustainable land-use – A socio-economic and environmental appraisal of agroforestry systems in the Philippine uplands.* Berlin, 2011 S246
- Christian Berg, Mirco Gaul,** Benjamin Korff, Kathrin Raabe, Johannes Strittmatter, Katharine Tröger, Valeriya Tyumeneva : *Tracing the Impacts of Rural Electrification in West Nile, Uganda – A Framework and Manual for Monitoring and Evaluation.* Berlin, 2011 S245
- Hildegard Schürings,** Nicole Bendsen, Justin Bomda, Malte Landgraff, Peter Lappe, Eva Range, Catharina Weule: *Réduction de la Pauvreté par la Microfinance? Analyse Participative des Clubs d'Epargne et de Crédit au Cameroun.* Berlin, 2011 S244
- Heidi Feldt,** Jan Kleine Büning, Lea Große Vorholt, Sophie Grunze, Friederike Müller, Vanessa Völkel : *Capacity Development im Bereich Management natürlicher Ressourcen – Wirkungen und Nachhaltigkeit.* Berlin, 2010 S243
- Markus Fiebiger,** Sohal Behmanesh, Mareike Dreußé, Nils Huhn, Simone Schnabel, Anna K. Weber : *The Small-Scale Irrigation Farming Sector in the Communal Areas of Northern Namibia – An Assessment of Constraints and Potentials.* Berlin, 2010 S242
- Ekkehard Kürschner,** Christian Henschel, Tina Hildebrandt, Ema Nevenka Jülich, Martin Leineweber, Caroline Paul : *Water-Saving in Rice Production – Dissemination, Adoption and Short Term Impacts of Alternate Wetting and Drying (AWD) in Bangladesh.* Berlin, 2010 S241
- Helge Roxin,** Heidi Berkmüller, Phillip John Koller, Jennifer Lawonn, Nahide Pooya, Julia Schappert : *Economic Empowerment of Women through Microcredit – Case Study of the "Microfinance Investment and Technical Assistance Facility" (MITAF) in Sierra Leone.* Berlin, 2010 S240

